

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP PRODUKTIVITAS PADA KARYAWAN
PT MAKALOT INDUSTRIAL INDONESIA DI JAKARTA
UTARA**

**EKY DIAN PRATIWI
8115072673**



**Skripsi ini ditulis untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mendapatkan
Gelar Sarjana Pendidikan**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
KONSENTRASI PENDIDIKAN ADMINISTRASI
PERKANTORAN (S1)
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2012**

**THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION AND
MOTIVATION TOWARD THE PRODUCTIVITY ON
EMPLOYEE PT MAKALOT INDUSTRIAL INDONESIA
AT NORTH JAKARTA**

**EKY DIAN PRATIWI
8115072673**



Skripsi is Written as Part Of Bachelor Degree in Education Accomplishment

**STUDI PROGRAM OF ECONOMIS EDUCATION
CONCENTRATION OF OFFICE ADMINISTRATION
EDUCATION (S1)
DEPARTMENT OF ECONOMIC AND ADMINISTRATION
FACULTY OF ECONOMIC
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2012**

ABSTRAK

EKY DIAN PRATIWI. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pada Karyawan PT Makalot Industrial Indonesia Di Jakarta Utara. Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsetrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Desember, 2011.

Penulisan skripsi ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pada Karyawan PT Makalot Industrial Indonesia Di Jakarta Utara. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kausalitas dan menggunakan data sekunder (produktivitas kerja) dan data primer (kepuasan kerja dan motivasi kerja). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik acak proporsional dengan 58 responden sebagai sampel. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS 17.0. Dari hasil uji F diketahui kepuasan kerja dan motivasi kerja secara serentak memiliki hubungan yang positif terhadap produktivitas kerja yang dilihat dari $F_{hitung} (400,941) > F_{tabel} (3,165)$. Lalu secara parsial variabel kepuasan kerja memiliki $t_{hitung} (1,777) > t_{tabel} (1,673)$. Dapat diketahui kepuasan kerja mempunyai hubungan positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan motivasi kerja memiliki $t_{hitung} (12,694) > t_{tabel} (1,673)$. Dapat diketahui motivasi kerja mempunyai hubungan positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Adapun nilai R^2 sebesar 0,936 yang artinya bahwa tingkat produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja sebesar 93,6% dan sisanya 6,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

ABSTRACT

EKY DIAN PRATIWI. *The Influence of Job Satisfaction and Motivation toward the Productivity on Employee PT Makalot Industrial Indonesia at North Jakarta. Study Program of Economic Education, Concentration of Office Administration Education, Department of Economic and Administration, Faculty of Economic, Universitas Negeri Jakarta, December 2011.*

This research conducted to determine influence between Job Satisfaction and Motivation to Productivity of Employees at PT Makalot Industrial Indonesia. This research used survey methods with the causality approach and secondary data (Job Productivity) and primary data (job satisfaction and work motivation). The sampling technique that used in this research is proportional random sampling technique with 58 respondents as sample. Data account which used is SPSS 17.0. From the results of F test, found that job satisfaction and work motivation simultaneously influence to job productivity seen from $F_{count} (400,941) > F_{tabel} (3,165)$. Then partially, job satisfaction has $t_{count} (1,777) > t_{tabel} (1,673)$. That means that job satisfaction has a significant positive effect to job productivity. Work motivation has $t_{count} (12,694) > t_{tabel} (1,673)$. It means that work motivation has significant positive effect to job productivity. Beside that, the result of R^2 equal to 0,936 that means job satisfaction and work motivation explained job productivity equal to 93,6% and 6,4% explained with another variable that not include to this research.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi

Dra. Nurahma Hajat, M.Si.
NIP. 195310021985032001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Dra. Sudarti</u> NIP. 194805101975022001	Ketua		17/01/12
2. <u>Ari Saptono, SE., M.Pd</u> NIP. 197207152001121001	Sekretaris		17/01/12
3. <u>Drs. Bagyo Handoko S, M.M</u> NIP. 194706261980031002	Penguji Ahli		16/01/12
4. <u>Widya Parimita, SE MPA</u> NIP. 197006052001122001	Pembimbing I		16/01/12
5. <u>Maisaroh, SE., M.Si</u> NIP. 197409232008012012	Pembimbing II		16/01/12

Tanggal Lulus: 12 Januari 2012

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan Karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Desember 2011

Yang Membuat Pernyataan

Materai 6000

EKY DIAN PRATIWI

NIM. 8115072673

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat, berkah serta ridho-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh antara Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Karyawan PT Makalot Industrial Indonesia Di Jakarta Utara”**.

Tujuan dari penyusunan skripsi ini untuk syarat mendapatkan gelar sarjana pada Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. Penulisan skripsi ini disusun berdasarkan data dan informasi yang diperoleh dalam penelitian di PT Makalot Industrial Indonesia.

Pada kesempatan ini pula peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang rela memberikan bantuan dan bimbingan serta motivasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Ucapan terima kasih atas bantuan dan bimbingan yang telah diberikan disampaikan kepada yang terhormat:

1. Widya Parimita, S.E, MPA selaku dosen pembimbing satu atas bimbingannya yang penuh kesabaran dan kerelaan hati selama penyusunan skripsi ini.
2. Maisaroh, M.Si selaku dosen pembimbing dua atas bimbingannya yang penuh kerelaan hati dan kesabaran selama penyusunan skripsi ini.
3. Dra. Sudarti selaku Ketua Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran dan selaku dosen pembimbing akademis yang telah membimbing peneliti dalam hal akademik.

4. Dr. Saparudin, S.E, M.Si selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi.
5. Ari Saptono, SE, M.Pd selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi.
6. Dra. Nurahma Hajat, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi UNJ.
7. Drs. Tino Soewarso (Manager Human Resources Departement PT Makalot Industrial Indonesia) atas kesediaan dan bantuannya selama penelitian.
8. Seluruh karyawan PT Makalot Industrial Indonesia atas informasi dan bantuannya dalam pengumpulan data penelitian.
9. Penghargaan yang tulus kepada kedua Orang Tua serta Adik tercinta yang selalu memberikan bimbingan dan dukungan baik moril, materiil maupun spiritual untuk membangun semangat, motivasi dan kepercayaan diri kepada peneliti selama ini.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan baik dalam segi materi maupun penulisannya. Hal ini disebabkan keterbatasan kemampuan peneliti. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan berbagai masukan, kritik dan saran dari semua pihak untuk menyemurnakan skripsi ini.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dan terutama bagi para pembaca. Terima kasih.

Jakarta, Desember 2011

Peneliti

Kupersembahkan Skripsi ini Kepada :

“Bapak dan Ibu” tersayang,

Ini anakmu mencoba memberikan yang terbaik untukmu.

Betapa diri ini ingin melihat bapak dan ibu bangga kepadaku.

Tak ternilai kasih sayang dan pengorbanan bapak dan ibu kepadaku selama ini. Dalam hatiku, aku sayang bapak dan ibu.

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK	iii
<i>ABSTRACT</i>	iv
LEMBAR PERSETUJUAN	v
PERNYATAAN ORISINALITAS	vi
KATA PENGANTAR	vii
LEMBAR PERSEMBAHAN	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Pembatasan Masalah	7
D. Perumusan Masalah	7
E. Kegunaan Penelitian	7

BAB II PENYUSUNAN DESKRIPSI TEORETIS, KERANGKA BERPIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Deskripsi Teoretis	
1. Produktivitas Kerja	9
2. Kepuasan Kerja	16
3. Motivasi Kerja.....	26
B. Kerangka Berpikir	34
C. Perumusan Hipotesis	40

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian	41
B. Waktu dan Tempat Penelitian.....	41
C. Metode Penelitian	42
D. Teknik Pengambilan Sampel	42
E. Instrumen Penelitian	
1. Produktivitas Kerja	
a. Definisi Konseptual.....	44
b. Definisi Operasional.....	44
2. Kepuasan Kerja	
a. Definisi Konseptual.....	44
b. Definisi Operasional.....	44
c. Kisi-kisi Instrumen.....	45
d. Validasi Instrumen.....	46
3. Motivasi Kerja	
a. Definisi Konseptual.....	48
b. Definisi Operasional.....	48
c. Kisi-kisi Instrumen.....	48
d. Validasi Instrumen.....	49

F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel.....	51
G. Teknik Analisis Data	
1. Uji Persyaratan Analisis	
a. Uji Normalitas.....	52
b. Uji Linearitas	53
2. Uji Asumsi Klasik	
a. Uji Multikolinearitas.....	54
b. Uji Heteroskedastisitas	54
3. Persamaan Regresi	55
4. Uji Hipotesis	
a. Uji F.....	55
b. Uji t....	56
5. Analisis Koefisien Determinasi	57

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data	
1. Produktivitas Kerja	58
2. Kepuasan Kerja	60
3. Motivasi Kerja.....	62
B. Analisis Data	
1. Uji Persyaratan Analisis	
a. Uji Normalitas....	64
b. Uji Linearitas.....	66

2. Uji Asumsi Klasik	
a. Uji Multikolinearitas	67
b. Uji Heteroskedastisitas	68
3. Persamaan Regresi	70
4. Uji Hipotesis	
a. Uji F	71
b. Uji t.....	72
5. Analisis Koefisien Determinasi	73
C. Interpretasi Hasil Penelitian.....	74
D. Keterbatasan Penelitian	75

BAB V KESIMPULAN

A. Kesimpulan	76
B. Implikasi	78
C. Saran	79

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
III.1	Perhitungan Pengambilan Sampel.....	43
III.2	Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan Kerja	45
III.3	Skala Penilaian terhadap Kepuasan Kerja.....	46
III.4	Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Kerja	49
IV.1	Distribusi Frekuensi Variabel Produktivitas Kerja	59
IV.2	Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja.....	60
IV.3	Rata-rata Hitung Skor Dimensi Kepuasan Kerja	61
IV.4	Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja	62
IV.5	Rata-rata Hitung Skor Indikator Motivasi Kerja.....	63
IV.6	Rata-rata Hitung Skor Sub Indikator Motivasi Kerja ..	64
IV.7	Uji Normalitas	65
IV.8	Uji Linearitas Kepuasan Kerja	66
IV.9	Uji Linearitas Motivasi Kerja	67
IV.10	Uji Multikolinearitas	68
IV.11	Uji Glejser	69
IV.12	Tabel Regresi (Persamaan Regresi)	70

IV.13	Anova	71
IV.14	Tabel Regresi (Uji t)	72
IV.15	Koefisien Determinasi.....	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
IV.1	Grafik Histogram Variabel Y (Produktivitas Kerja)....	59
IV.2	Grafik Histogram Variabel X_1 (Kepuasan Kerja)	61
IV.3	Grafik Histogram Variabel X_2 (Motivasi Kerja)	63

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1 : Surat Permohonan Ijin Penelitian.....	80
2 : Surat Keterangan Pelaksanaan Penelitian	81
3 : Surat Keterangan Penilaian	82
4 : Instrumen Penelitian Uji Coba Variabel X_1 dan X_2	83
5 : Data Hasil Uji Coba Variabel X_1	88
6 : Data Hasil Uji Coba Variabel X_2	90
7 : Data Perhitungan Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Uji Coba Variabel X_1	92
8 : Data Perhitungan Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Uji Coba Variabel X_2	95
9 : Instrumen Penelitian Final Variabel X_1 dan X_2	98
10 : Data Hasil Kuesioner Final X_1	103
11 : Data Hasil Kuesioner Final X_2	105
12 : Data Produktivitas Kerja dari Perusahaan.....	107
13 : Data Mentah X_1 , X_2 , dan Y	109

14	: Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram....	111
15	: Perhitungan Data SPSS	114
16	: Tabel Penentuan Jumlah Sampel.....	121
17	: Tabel Nilai r.....	122
18	: Tabel Nilai F.....	123
19	: Tabel Nilai t.....	125

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini menyebabkan terjadinya perubahan. Salah satu dampak dari perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi adalah terciptanya berbagai media komunikasi dan peralatan kerja dan teknologi yang canggih. Walaupun demikian tenaga manusia tetap memegang peranan yang penting dan tidak dapat tergantikan oleh teknologi. Campur tangan manusia masih dibutuhkan dalam menjalankan teknologi tersebut agar dapat berfungsi sebagaimana mestinya.

Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Oleh karena itu, unsur karyawan tidak bisa dipisahkan dari unsur lainnya. Mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang terjadinya tercapainya tujuan perusahaan. Bagaimanapun canggihnya teknologi yang dimiliki perusahaan, tanpa peran aktif karyawan maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Karyawan penting untuk keberhasilan perusahaan jika segala potensinya dikembangkan dengan baik maka tujuannya akan tercapai, tetapi sebaliknya jika potensinya tidak dikembangkan dengan baik maka dapat menjadi masalah bagi

perusahaan. Karyawan mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, produktivitas kerja, dedikasi dan kecintaan terhadap pekerja yang dibebankan kepadanya. Sikap positif harus tetap dibina sedangkan sifat negatif hendaknya dihindarkan sedini mungkin.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang terpenting di antara faktor produksi lain dalam perusahaan meliputi merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan setiap kegiatan untuk mencapai tujuan. Karyawan tidak boleh disamakan dengan alat atau mesin pabrik karena mereka yang mempunyai kepribadian beraneka ragam dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

Kenyataan yang sering ditemukan bahwa dalam keadaan syarat kerja sudah terpenuhi, seperti gaji yang sudah sesuai, lingkungan kerja yang aman dan nyaman, tetapi produktivitas kerja karyawan dirasakan masih terlalu rendah. Bahkan selalu mencari alasan bahwa produktivitas kerja karyawan yang rendah karena terbatasnya sumber daya yang dimiliki perusahaan. Sebagian besar orang menafsirkan atau memandang bahwa keadaan yang tidak memuaskan disebabkan oleh gaji yang rendah.

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, diantaranya adalah gaya kepemimpinan, disiplin karyawan, kompensasi, lingkungan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.

Faktor pertama yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah gaya kepemimpinan atasan dalam perusahaan, karena setiap pemimpin pasti mempunyai gaya kepemimpinan masing-masing dan berbeda dengan yang lainnya. Pemimpin yang baik seharusnya yang dapat menghargai bawahannya, tidak hanya melihat karyawan sebagai bawahan tetapi juga melihat sebagai rekan kerja yang bersama-sama mencapai tujuan perusahaan. Setiap karyawan pastinya menginginkan pemimpin yang baik dalam memimpin perusahaan.

Banyak pimpinan yang bersikap sewenang-wenang terhadap bawahannya. Apabila karyawan merasa gaya kepemimpinan atasannya kurang adil dan tidak menghargai karyawannya, maka akan timbul rasa tersebut dalam menjalankan kerjanya. Namun kenyataannya, tidak semua pimpinan itu dapat menghargai bawahannya, sehingga itu dapat mengakibatkan penurunan produktivitas kerja karyawan.

Faktor kedua disiplin kerja karyawan, dengan melaksanakan disiplin maka seorang karyawan akan dapat menghargai waktu, sehingga akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang disiplin adalah yang dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan tepat waktu. Karyawan memiliki disiplin tinggi mempunyai produktivitas yang tinggi.

Pada saat ini sulit untuk menemukan karyawan disiplin di suatu perusahaan, terlebih lagi di instansi pemerintahan. Disiplin kerja yang paling sering dilanggar oleh karyawan adalah disiplin waktu, terutama terlalu sering datang terlambat.

Untuk sebagian orang, mungkin ini merupakan masalah kecil, namun jika dibiarkan dapat memberikan dampak negatif yang cukup besar bagi perusahaan tersebut yaitu penurunan produktifitas kerja karyawan.

Kompensasi seringkali didefinisikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai kontribusi yang mereka berikan. Perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan yang sesuai dengan kontribusi yang diberikan selama karyawan bekerja dalam waktu kurun waktu yang ditentukan oleh perusahaan, seperti karyawan tersebut menjadi karyawan terbaik dengan ketentuan yang ditentukan oleh perusahaan, dan dedikasi yang diberikan karyawan yang sudah bekerja dan diberikan *reward* maka secara langsung akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Namun ada juga perusahaan yang memberikan kompensasi yang tidak sesuai kepada karyawan terhadap kontribusi yang diberikan kepada perusahaan seperti *reward* yang seharusnya diberikan tetapi tidak diberikan sesuai dengan perjanjian awal. Hal ini menyebabkan karyawan tidak merasakan kepuasan dalam bekerja dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari. Tentu saja hal ini akan mengakibatkan masalah yang buruk bagi perusahaan dan berpengaruh kepada penurunan produktivitas kerja karyawan.

Faktor lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik meliputi keamanan dan kenyamanan dalam bekerja, baik dengan kondisi pekerjaan ataupun dengan sesama rekan kerja seharusnya dikondisikan nyaman mungkin. Karena lingkungan kerja yang

sesuai yang diperoleh karyawan akan mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja.

Namun tidak sedikit karyawan yang merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja di perusahaan, karena hubungan antara sesama rekan kerja yang kurang bersahabat serta lingkungan kerja yang kurang kondusif dalam perusahaan. Hal seperti ini akan mengakibatkan produktivitas kerja yang menurun selama melakukan pekerjaan.

Faktor selanjutnya adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah perasaan puas yang dimiliki karyawan dalam bekerja. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan lebih giat lagi bekerja. Jika karyawan bekerja dengan giat maka secara langsung akan dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Namun, kenyataannya masih banyak perusahaan yang tidak memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawan. Karyawan hanya dianggap sebagai mesin atau alat produksi bagi perusahaan. Idealnya pimpinan sebuah perusahaan dapat mengetahui kebutuhan, kepribadian, dan masalah yang dihadapi karyawannya. Jika kebutuhan karyawan yang sesuai salah satunya gaji, lingkungan kerja sudah terpenuhi dengan baik maka hal ini akan mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Faktor yang terakhir adalah motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja merupakan dorongan seseorang untuk melakukan sesuatu. Karyawan yang memiliki motivasi lebih dalam melakukan pekerjaan akan merasa puas dengan hasilnya, karena mereka telah melakukannya secara maksimal. Hal tersebut dapat

menjadikan karyawan yang bermotivasi tinggi menjadi lebih produktif dalam bekerja dibandingkan dengan karyawan yang bermotivasi rendah.

Namun pada kenyataannya pada saat ini, banyak sekali karyawan yang tidak memiliki motivasi dalam bekerja. Mereka menganggap bekerja hanyalah suatu kewajiban dan syarat untuk mendapatkan gaji, dan menganggap bahwa bekerja hanyalah suatu rutinitas yang harus dijalani. Anggapan yang demikian dapat secara langsung menjadikan karyawan tidak bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya sehingga berakibat pada penurunan produktivitas kerja karyawan.

Masalah mengenai kepuasan kerja yang rendah dan motivasi kerja yang rendah sehingga mengakibatkan penurunan produktivitas kerja karyawan juga terdapat pada PT Makalot Industrial Indonesia. Kebanyakan, karyawan dalam melakukan pekerjaannya cenderung hanya untuk mendapatkan uang saja. Mereka melakukan pekerjaannya dengan tidak mempunyai motivasi yang tinggi dan tidak merasakan kepuasan kerja dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari sehingga menyebabkan produktivitas kerja karyawannya kurang.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan yang kurang konsisten terhadap bawahanya,
2. Disiplin kerja karyawan yang rendah,

3. Kompensasi yang diberikan perusahaan kurang sesuai pada umumnya,
4. Lingkungan kerja yang kurang kondusif,
5. Kepuasan kerja karyawan yang rendah,
6. Motivasi karyawan yang lemah.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti membatasi penelitian hanya pada masalah “Pengaruh Antara Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. “Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja?”
2. “Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja?”
3. “Apakah terdapat pengaruh yang positif antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan produktivitas kerja?”

E. Kegunaan Penelitian

1. Peneliti, dapat memperluas wawasan, pengetahuan, dan cara berpikirnya mengenai masalah yang berhubungan dengan motivasi kerja, kepuasan kerja, dengan produktivitas kerja karyawan di sebuah perusahaan.
2. Perusahaan, sebagai bahan masukan untuk perusahaan agar dapat terus meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan tersebut.
3. Almamater, menambah koleksi baru perpustakaan Universitas Negeri Jakarta serta dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang melakukan penelitian mengenai produktivitas kerja karyawan.
4. Perpustakaan, sebagai informasi baru dan referensi bagi peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian, serta menambah bahan referensi perbendaharaan kepustakaan.
5. Pembaca, sebagai salah satu sumber bagi pembaca untuk menambah pengetahuannya mengenai produktivitas kerja karyawan pada sebuah perusahaan.

BAB II

PENYUSUNAN DESKRIPSI TEORETIS, KERANGKA BERPIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Deskripsi Teoretis

1. Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan akan selalu berupaya agar para karyawan yang terlibat dalam kegiatan perusahaan dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas kerja yang tinggi untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Produktivitas kerja merupakan suatu istilah yang sering digunakan dalam perencanaan pengembangan industri pada khususnya perencanaan pengembangan ekonomi nasional pada umumnya. Pengertian produktivitas pada umumnya lebih dikaitkan dengan pandangan produksi dan ekonomi, sering pula dikaitkan dengan pandangan sosiologi.

Seperti yang dikemukakan oleh Robert L. Malthus dan John J. Jackson “produktivitas adalah ukuran dari kuantitas dan kualitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut”¹.

¹ Robert L. Malthus dan John J. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Salemba Empat Patria, 2001), h: 82

Selanjutnya, Joseph Prokopenko, mengemukakan “*productivity is the relationship between the output generated by a production or service system and the input provided to create this output*”². Dapat diartikan secara bebas produktivitas adalah hubungan antara output yang dihasilkan oleh sistem produksi atau pelayanan dan input menyediakan membuat output ini.

Dipertegas oleh Murali Chemuturi, mengemukakan “*productivity can also be defined and expressed as amount ⁹ per unit of input*”³. Dapat diartikan secara bebas bahwa produktivitas juga didefinisikan dan dinyatakan sebagai jumlah output per unit input.

Dari beberapa pernyataan diatas mengenai produktivitas, dapat disimpulkan produktivitas adalah hubungan atau ukuran dari jumlah output dibanding dengan input suatu pekerjaan yang telah dikerjakan.

Menurut Wiwit Siswoutomo mengemukakan bahwa “produktivitas berarti memperbaiki ratio output per input”⁴. Kemudian menurut Malayu S.P Hasibuan:

produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi adanya peningkatan ketrampilan dari tenaga kerjanya⁵.

Definisi lain mengenai produktivitas kerja dikemukakan oleh Silver yang dikutip dalam buku Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi “produktivitas

² Joseph Prokopenko, *Productivity Management* (International Labour Office, Geneva) h: 3

³ Murali Chemuturi, *Software Estimation Best Practices, Tools and Techniques* (Jakarta: Library Of Cataloging in Publication Data, 2009), h: 136

⁴ Wiwit Siswoutomo, *Teknik Jitu Mengelola Kreativitas Menggunakan MinManager* (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2005), h: 2

⁵ Malayu S.P Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008), h: 126-127

hanyalah sejumlah masukan yang digunakan untuk mencapai sejumlah keluaran atau rasio keluaran dibanding masukan”⁶.

Dari beberapa pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah perbandingan rasio output (hasil) dengan input (masukan) yang disesuaikan dengan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan dari tenaga kerja.

Sedangkan Edward J.Blocher, Kung H.Chen, dkk. mengemukakan “produktivitas adalah rasio output terhadap input”⁷. Kemudian menurut Hery Prasetya dan Fitri Lukiasuti mengemukakan “produktivitas adalah suatu ukuran seberapa baik kita mengonversi input dari proses transformasi ke dalam output”⁸. Selain itu menurut J.O.I Ihalauf mengemukakan “produktivitas adalah kemampuan menghasilkan produk dalam suatu periode waktu tertentu”⁹.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan produktivitas adalah kemampuan menghasilkan rasio output per input dalam suatu periode waktu tertentu.

Dipertegas oleh Manfred Bundschuh dan Carol Dekkers, mengemukakan “*productivity is the ratio of the software development process output divided by the input resources (work effort hours or person months)*”¹⁰. Dapat diartikan

⁶ Djokosantoso Moeljono, *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*, (Jakarta: PT ElexMedia Komputindo, 2003) h:58

⁷ Edward J. Blocher, Kung H. Chen, Gary Cokins, dkk, *Manajemen Biaya Penekanan Strategis Edisi 3* (Jakarta: Salemba Empat, 2007). h: 353

⁸ Hery Prasetya, Fitri Lukiasuti, *Manajemen Operasi* (Yogyakarta: MedPress, 2009). H: 80

⁹ J.O.I Ihalauf, *Konstruksi Teori Komponen dan Proses* (Jakarta: Grasindo, 2009), h:74

¹⁰ Manfred Bundschuh dan Carol Dekkers, *The IT Measurement Compendium*, (Springer Verlag Berlin Heidelberg, 2008), hal: 226

secara bebas produktivitas adalah rasio output proses pengembangan perangkat lunak dibagi dengan sumber daya masukan (jam usaha kerja atau bulan orang).

Pendapat lain dikemukakan oleh Stephan Garelli “produktivitas adalah jumlah barang yang diproduksi atau layanan yang dihasilkan dibagi dengan unit input berupa uang, bahan mentah, atau tenaga kerja yang digunakan”¹¹.

Sedangkan Wirawan mengatakan:

produktivitas berasal dari kata produk yang berarti barang/jasa. Produk merupakan hasil dari proses produksi yang didefinisikan sebagai rasio keluaran (output) terhadap masukan (input). Masukan meliputi bahan mentah, energi, tenaga kerja, peralatan, fasilitas, modal, sains, teknologi, dsb¹².

Dari beberapa pernyataan diatas dapat disimpulkan produktivitas adalah jumlah barang yang dihasilkan terhadap input yang berupa masukan (tenaga kerja, jam kerja, energi, peralatan, fasilitas, dll).

Kemudian menurut Blunchor dan Kapustin yang dikutip oleh Djokosantoso Moeljono berpendapat “produktivitas dipandang sebagai penggunaan intensif terhadap sumber-sumber konversi tenaga kerja dan mesin yang diukur secara tepat dan benar benar menunjukkan suatu penampilan yang efisien”¹³.

¹¹ Stephane Garelli, *Menjadi No.1 di Abad Ke 21* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2008), h:4

¹² Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, (jakarta: Salemba Empat2009), h: 6

¹³ Djokosantoso Moeljono *Loc.Cit*

Fikri C. Wardana, mengemukakan “produktivitas diukur dari banyaknya hasil yang diperoleh (biasa disebut output) dari sumber daya yang digunakan (biasa disebut input)”¹⁴.

Diperkuat oleh Bernandin dan Rusell yang dikutip oleh Triton PB mengemukakan “secara umum produktivitas dapat diartikan sebagai tingkat perbandingan antara hasil keluaran (*output*) dengan masukan (*input*)”¹⁵.

Dari beberapa pernyataan diatas dapat disimpulkan produktivitas merupakan perbandingan hasil kerja (output) terhadap input (sumber daya yang digunakan).

Taliziduhu Ndara mempunyai pendapat yang sama mengenai produktivitas kerja menurutnya, “produktivitas kerja didefinisikan sebagai perbandingan *output* dengan *inputnya*”¹⁶. Kemudian diperkuat dengan pendapat dari Tjuju Yuniarsih dan Suwatno yang mengatakan “produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil konkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok selama satuan waktu tertentu dalam satuan proses kerja”¹⁷.

Sedangkan Tohardi yang dikutip oleh Edy Sutrisno, mengemukakan “produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan yang telah ada”¹⁸.

¹⁴ Fikri C. Wardhana, *Jenjang Karier Medical Representative Menuju Direktur*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2010), hal: 25

¹⁵ Triton PB, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Partnership dan Kolektifitas*, (Yogyakarta: Tugu Publisher, 2007), h: 80

¹⁶ Taliziduhu Ndara, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2002), h: 44

¹⁷ Tjuju Yuniarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2009), h: 156

¹⁸ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), h: 106

Dari beberapa pernyataan diatas dapat disimpulkan produktivitas kerja adalah hasil perbandingan *output* yang dapat diartikan dengan hasil konkrit (produk) yang dihasilkan individu atau kelompok selama satuan waktu (*input*).

I Komang Wardhana, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudhiartha Utama, mengemukakan “produktivitas kerja dikatakan sebagai perbandingan efektivitas menghasilkan keluaran (*output*) dengan efisiensi (masukan/*input*)”¹⁹.

Kemudian menurut Muchtar mengemukakan “produktivitas kerja adalah perbandingan antara efektifitas keluaran dengan efisiensi masukan, artinya sebagai sikap mental yang diperlukan untuk melakukan perbaikan dan peningkatan setiap pekerjaanya”²⁰.

Selanjutnya, Djokosantoso Moeljono mengemukakan bahwa “produktivitas kerja merupakan keterlibatan masukan (*input*) upaya dasar keahlian kerja dengan keluaran (*output*)”²¹.

Dari beberapa pernyataan diatas dapat disimpulkan produktivitas kerja adalah sikap mental seorang karyawan dalam menghasilkan suatu perbandingan *output* dengan *input*.

Nawawi yang dikutip oleh Tjuju Yuniarsi dan Suwatno, mengemukakan “produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh (*ouput*) dengan ukuran waktu yang digunakan sebagai masukan”²².

¹⁹ Ikomang Ardhana, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudhiartha Utama, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011), h: 270

²⁰ Muchtar, A.F., *Strategi Memenangkan Persaingan Usaha dengan Menyusun Business Plan* (Jakarta: PT Elex Multi Komputindo, 2010), h:102

²¹ Djokosantoso Moeljono, *Op Cit*, h: 59

Pendapat yang sama dikemukakan oleh L. Greenberg yang dikutip oleh Muchdarsyah Sinungan mengemukakan bahwa “produktivitas kerja adalah perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi total masukan selama periode tersebut”²³.

Menurut Priyono Tjiptoherijanto dan Laila Nagib mengemukakan bahwa “produktivitas kerja diartikan sebagai rasio antara hasil (*output*) dengan masukan (*input*) pada ukuran waktu tertentu (jam, bulan, tahun) yang menunjukkan kualitas sama atau meningkat”²⁴.

Dari beberapa pernyataan diatas dapat disimpulkan produktivitas kerja adalah perbandingan antara rasio keluaran/hasil (*output*) dengan masukan/waktu tertentu (*input*) yang menunjukkan kualitas sama atau meningkat.

Selanjutnya akan diuraikan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan sebagai berikut:

Menurut Sindu Mulianto, Ekko Ruddy Cahyadi, dan M.Kabaret.W mengemukakan bahwa :

produktivitas dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain motivasi, disiplin, sikap, etika kerja (budaya kerja), pendidikan, ketrampilan, manajemen, hubungan industrial, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, dan kesempatan berprestasi²⁵.

²² Tjuju Yuniarsih dan Suwatno, *Op.Cit*, h: 157

²³ Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana?*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005), h: 13

²⁴ Priyono Tjiptoherijanto, dan Laila Nagib, *Pengembangan Sumber Daya Manusia: diantara Peluang dan Tantangan*, (Jakarta: LIPI, 2008), h: 103

²⁵ Sindu Mulianto.Ekko Ruddy.C.dan M.Kabaret.W, *Panduan Lengkap Supervisi Diperkaya Perspektif Syariah* (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2006), h: 188

Sedangkan Ravianto yang dikutip oleh Tjuju Yuniarsih dan Suwatno mengemukakan “faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja meliputi pendidikan, ketrampilan, disiplin, sikap, dan etika kerja, motivasi, gaji, kesehatan, teknologi, manajemen, dan kesempatan berprestasi”²⁶.

Dari kedua faktor tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja bukan hanya dipengaruhi oleh faktor gaji/upah semata, melainkan ada faktor-faktor lainnya yang berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan, seperti motivasi, disiplin kerja, sikap manajemen, budaya kerja, dan ketrampilan yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

Menurut oleh Keith Davis dan John W. Newstorm mengemukakan bahwa “untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan harus memperhatikan iklim organisasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja”²⁷.

Dipertegas oleh Edhi Prasetyo dan M. Wahyuddin, dikutip dalam jurnal Psikologinya menyatakan “hasil penelitiannya sama dengan penelitian Marsono dimana kepuasan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja”²⁸.

Sebagaimana teori yang telah dikemukakan diatas maka jelaslah kepuasan kerja dan motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja. Dengan adanya kepuasan kerja dan motivasi kerja yang baik maka karyawan akan memiliki produktivitas kerja yang optimal pula.

²⁶ Tjuju Yuniarsih dan Suwatno, *Op Cit*, h: 159

²⁷ Keith Davis dan John W. Newstrom, *Perilaku Dalam Organisasi* (Jakarta: Erlangga, 2001), h:21

²⁸ Edhi Prasetyo dan M. Wahyuddin, *Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Riyadi Place Hotel Di Surakarta*, Jurnal Psikologi Vol.01 No.1 tahun 2005 Universitas Muhammadiyah Surakarta, ISSN : 1410-9018, h: 14

Jadi, berdasarkan teori yang telah dikemukakan di atas maka dapat disimpulkan produktivitas kerja adalah perbandingan antara *output* dengan *input* yang dihasilkan dalam satuan waktu tertentu.

2. Kepuasan Kerja

Setiap manusia memiliki banyak tuntutan dan kebutuhan hidup yang berbeda-beda. Kebutuhan hidup dapat berupa materi dan non materi. Jika kebutuhan hidup manusia dapat terpenuhi dengan baik dalam berbagai tuntutan kerja yang ada, maka hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja pada setiap manusia dalam bekerja.

Banyak para ahli yang meneliti dan mengemukakan tentang pengertian kepuasan kerja, salah satunya adalah menurut Handoko dan As'ad mengemukakan “kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Dalam hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya”

²⁹

Kemudian Agus Dariyo mengemukakan “kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan seseorang terhadap suatu pekerjaan”³⁰. Hal senada juga dikemukakan oleh Wexley dan Yukl, yang dikutip dalam buku Husein Umar kepuasan kerja adalah “*is the way an employee feels about his or her job*”³¹. Dapat diartikan

²⁹ Husein Umar, *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Raya, 2007) Hal: 36

³⁰ Agus Dariyo, *Psikologi Perkembangan Dewasa Muda*, (Jakarta:), hal: 76

³¹ Husein Umar, *Metode Riset Ilmu Administrasi*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2004), h: 216

secara bebas bahwa kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan dan mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, dan pendidikan.

Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas.

Dari beberapa pendapat tersebut diatas yang menyatakan definisi dari kepuasan kerja, maka dapat disimpulkan kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan yang dimiliki seseorang mengenai pekerjaannya.

Menurut Stephen P. Robbins mengemukakan kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) merujuk pada “sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya”³². Sedangkan menurut Roger Bennet “*job satisfaction is the extent to which employees favourably perceive ther work*”³³. Dapat diartikan secara bebas kepuasan kerja adalah sejauh mana karyawan baik menganggap ada pekerjaan.

³² Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia, 2003), h: 91

³³ Roger Bennet, *Organisational Behaviour Third Edition*, (Prentice Hall, 2001), h: 115

Sedangkan Tiffin yang dikutip yang dikutip oleh Husein Umar mengemukakan “kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya, situasi kerja, dan kerja sama antara pimpinan dan semua karyawan”³⁴.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berupa sikap umum para pekerja yang berhubungan erat terhadap pekerjaannya, situasi kerja, dan kerja sama antara pimpinan dan semua karyawan yang terjalin dengan baik.

Pendapat lain yang dikemukakan Organ dan Near yang dikutip oleh Djokosantoso Moeljono, “kepuasan kerja adalah keadaan yang dirasakan sebagai kebahagiaan yang ditopang oleh upaya metode, kinerja, serta imbalan upah yang jelas dan wajar”³⁵. Dengan kata lain kepuasan kerja akan membentuk sikap dan perilaku yang positif terhadap pekerjaannya.

Secara umum manusia mengalami sikap ini ketika pekerjaannya dapat memenuhi kebutuhan dan sesuai dengan minatnya, ketika kondisi kerja dan penghargaan diterima (seperti gaji) memuaskan, dan ketika mereka menyukai rekan sekerjanya.

³⁴ Husein Umar, *Op Cit*, h: 216

³⁵ Djokosantoso Moeljono, *Op Cit*, h: 113

Sedangkan Robert L. Malthis & John H. Jackson mengemukakan, “kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang”³⁶.

Menurut Wexley dan Yukl yang dikutip oleh Djokosantoso Moeljono, kepuasan kerja adalah cara seseorang karyawan merasakan pekerjaannya³⁷. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan pada aspek pekerjaan yang bermacam-macam.

Dari ketiga pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa keadaan pekerja yang didasari rasa bahagia yang didukung oleh imbalan atau upah sebagai suatu penghargaan dari pekerjaan yang sudah dilaksanakan.

Pendapat yang sama dikemukakan oleh Brayfield, Arthur H. Dan Harold F. Rothe “kepuasan kerja dapat diduga dari sikap seseorang terhadap pekerjaannya”³⁸. Kemudian menurut John R. Scermerhorn, James G. Hunt, dan Richard N. Osborn mengemukakan “*job satisfaction is the degree to which individuals feel positively or negatively about their jobs*”³⁹. Yang dapat diartikan kepuasan kerja adalah perasaan positif dan negatif yang mereka rasakan tentang pekerjaan mereka.

³⁶ Robert L. Malthis & John H. Jackson, *Op Cit*, h: 98

³⁷ Djokosantoso Moeljono, *Loc Cit.*,

³⁸ Mutiara Sibarani Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2004), h: 128

³⁹ John R. Scermerhorn, James G. Hunt, dan Richard N. Osborn, *Organizational Behavior Eight Edition*, (John Wiley & Sons, 2003), h:119

Locke yang dikutip oleh Fred Luthans mengemukakan “kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman seseorang”⁴⁰.

Menurut John M. Ivancevich, Robert Konopaske, dan Michael T. Matteson, mengemukakan “*job satisfaction an attitude that workers have about their jobs*”⁴¹. Yang dapat diartikan secara bebas kepuasan kerja adalah suatu sikap dari pekerja mengenai pekerjaan mereka.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah suatu perasaan atau sikap positif atau negatif seseorang dalam bekerja.

Sedangkan Jerald Greenberg dan Robert A. Baron, mengemukakan “*job satisfaction as individual’s positive or negative attitudes toward their jobs*”⁴². Yang dapat diartikan secara bebas kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif seseorang terhadap pekerjaan mereka.

Kemudian Robert Kreitner dan Angelo Kinicki mengemukakan “*job satisfaction is an affective or emotional response toward various facets of one’s job*”⁴³. Yang dapat diartikan secara bebas kepuasan kerja adalah respon afektif dan emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang.

⁴⁰ Fred Luthans, *Perilaku Organisasi Edisi 10*, (Yogyakarta: ANDI, 2006), h: 243

⁴¹ John M. Ivancevich, Robert Konopaske, and Michael Matteson, *Organizational Behaviour and Management*, (New York: McGraw-Hill, 2005), h: 177

⁴² Jerald Greenberg and Robert A. Baron, *Behaviour in Organizations Understanding and Managing the Human Side of Work*, (USA: Prentice Hall, 2003), h: 148

⁴³ Robert kreitner and Angelo Kinicki, *organizational Behaviour Ninth Edition*, (New York : McGraw-Hill, 2010), h: 170

Diperkuat dengan pendapat Stephen P. Robbins, mengemukakan “*job satisfaction refers to an individual's general attitude toward his or her job.*”⁴⁴

Yang dapat diartikan secara bebas kepuasan kerja adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya.

Dari beberapa pendapat dari para ahli diatas dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah perasaan positif dan negatif atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya.

Selanjutnya akan diuraikan mengenai beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut :

Menurut Veithsal Rivai menjelaskan,

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja ditempat pekerjaannya. Sedangkan faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik, lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian, dan sebagainya⁴⁵.

Jika faktor-faktor tersebut diatas dapat dialami oleh karyawan terhadap pekerjaannya dalam suatu perusahaan, maka kepuasan kerja karyawan akan terpenuhi dengan baik, sehingga keberhasilan perusahaan pun akan tercapai dengan baik sesuai tujuan yang diinginkan.

⁴⁴ Stephen P. Robbins, *Organizational Behaviour Concepts, Controversies, Applications*, (USA: Prentice Hall, 1998), h: 142

⁴⁵ Veithsal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2004), h: 478

Hal senada juga dikemukakan oleh Luthans yang dikutip dalam buku Husein Umar, untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi “kepuasan kerja dapat menggunakan *Job Descriptive Index* (JDI), ada lima yaitu :

- a. Pembayaran, seperti gaji dan upah,
- b. Pekerjaan itu sendiri,
- c. Promosi Pekerjaan,
- d. Kepenyeliaan, dan
- e. Rekan Sekerja”⁴⁶.

Jika faktor-faktor tersebut diatas salah satunya tidak terdapat pada karyawan terhadap pekerjaannya dalam suatu perusahaan maka kepuasan kerja tidak akan terpenuhi dengan baik. Karena faktor-faktor tersebut diatas dapat mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Menurut Husein Umar, mengemukakan bahwa ada “lima dimensi kepuasan kerja, yaitu:

- a. Kepuasan terhadap mutu pekerjaan,
- b. Promosi,
- c. Kepenyeliaan,
- d. Hubungan dengan rekan sekerja, dan
- e. Gaji”⁴⁷.

Menurut Smith, Kendall, dan Hullin yang dikutip oleh Istijanto, mengemukakan “lima dimensi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan:

- a. Kepuasan terhadap jenis pekerjaan,
- b. Kesempatan untuk promosi,
- c. *Supervisor* atau atasan,
- d. Gaji atau upah, dan
- e. Rekan kerja”⁴⁸.

⁴⁶Husein Umar *Loc Cit.*,

⁴⁷Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, *Op.Cit* hal: 129

Menurut Wayne F. Cascio mengemukakan *“job satisfaction is a multidimensional attitude; it is made up of attitude toward pay, promotions, coworkers, supervision, and the work it self”*⁴⁹. Yang dapat diartikan secara bebas kepuasan kerja adalah sikap multidimensi yang terdiri dari sikap terhadap gaji, promosi, rekan kerja, pengawasan, dan pekerjaan itu sendiri.

Menurut Stephen P. Robbins mengemukakan faktor yang termasuk kedalam kepuasan kerja *“typical factors that would be include are the nature of work, supervision, present pay, promotion opportunities, and relations with coworkers”*⁵⁰. Dapat diartikan secara bebas faktor-faktor yang termasuk di dalamnya adalah pekerjaan itu sendiri, pengawasan, pembayaran, kesempatan promosi, dan hubungan dengan rekan kerja.

Selanjutnya Robert Kreitner dan Angelo Kinicki mengemukakan *“researchers at Cornell University developed the Job Descriptive Index (JDI) to assess one’s satisfaction with the following job dimension’s : work, pay, promotions, coworkers, and supervision”*⁵¹. Dapat diartikan secara bebas penelitian di Cornell University mengembangkan *Job Descriptive Index (JDI)* untuk menilai kepuasan kerja seseorang dengan dimensi pekerjaan sebagai berikut: pekerjaan, pembayaran, promosi, rekan kerja, dan pengawasan.

Diperkuat oleh Jerald Greenberg dan Robert A. Baron *“JDI deal with five distinct aspects of jobs : the work it self, pay, promotional opportunities,*

⁴⁸ Istijanto, *Riset Sumber Daya Manusia*, (PT Gramedia Pustaka Utama, 2005) hal: 258

⁴⁹ Wayne F. Cascio, *Managing Human Resources Productivity, Quality of Work Life, Profits Sixth Edition*, (New York: McGraw-Hill, 2003), h: 54

⁵⁰ Stephen P. Robbins, *Organizational Behaviour Concepts, Controversies, Applications*, *Op Cit*, 151

⁵¹ Robert kreitner and Angelo Kinicki, *Op Cit*, h: 171

supervision, and people (coworkers)”⁵². Yang dapat diartikan secara bebas JDI menyetujui lima aspek yang mempengaruhi kepuasan: pekerjaan itu sendiri, pembayaran, kesempatan promosi, pengawasan, dan orang-orang (rekan kerja).

Fred Luthans dalam bukunya mengemukakan “lima dimensi kepuasan kerja sebagai berikut:

- a. Pekerjaan itu sendiri. Dalam hal dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
- b. Gaji. Sejumlah upah yang diterima yang dipandang sebagai hal yang pantas.
- c. Kesempatan Promosi. Kesempatan untuk maju.
- d. Pengawasan. Kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.
- e. Rekan Kerja. Tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial”⁵³.

John R. Schermerhorn, James G. Hunt, and Richard N. Osborn mengemukakan pendapatnya mengenai dimensi kepuasan kerja. Menurutnya “*the five facets of job satisfaction measured by the JDI are:*

- a. *The work it self.*
- b. *Quality of Supervision.*
- c. *Relationships with coworkers.*
- d. *Promotions opportunities.*
- e. *Pay”* ⁵⁴.

Pendapat tersebut dapat diartikan lima aspek kepuasan kerja dapat diukur dengan JDI, diantaranya:

- a. Pekerjaan itu sendiri.
- b. Kualitas pengawasan.
- c. Hubungan dengan rekan kerja.
- d. Kesempatan promosi.
- e. Pembayaran.

⁵² Jerald Greenberg and Robert A. Baron, *Op Cit*, h: 151

⁵³ Fred Luthans, *Op Cit*, h: 243

⁵⁴ John R. Scermerhorn, James G. Hunt, dan Richard N. Osborn, *Op Cit*, h: 119-120

Dari beberapa pendapat dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa dimensi kepuasan kerja terdiri atas pekerjaan itu sendiri, promosi, gaji/upah, pengawasan, dan rekan kerja.

Menurut I Komang Wardhana, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudhiarta Utama mengemukakan,

Job Satisfaction dapat diketahui dengan meneliti sikap karyawan. Dari hasil penelitian tersebut dapat diketahui tingkat kepuasan/ketidakpuasan karyawan. Semakin banyak yang tidak puas berarti ada persoalan produktivitas pada tenaga kerja⁵⁵.

Selanjutnya Nuzsep Almigo dikutip dalam Jurnal *Pshyce*, dalam hasil penelitiannya “menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja”⁵⁶.

Diperkuat oleh Bayu Aktami yang dikutip dalam Artikel Kontribusi Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan menyatakan,

Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki kinerja yang baik, sehingga berdampak langsung pada produktivitas kerja yang tinggi. Hasil penelitian Locke (dalam Judge) menunjukkan adanya hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja⁵⁷.

⁵⁵ Ikomang Ardhana, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudhiarta Utama, *Op Cit*, h: 270

⁵⁶ Nuzsep Almigo, *Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan*, Jurnal Pshyce Vo.1 No.1 Desember 2004 Fakultas Psikologi Universitas Bina Darma Palembang, ISSN: 0854-8986, h: 57

⁵⁷ Bayu Aktami, *Kontribusi Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan*, Artikel Program Magister Psikologi Universitas Gunadarma, 2005, h: 4

Pendapat yang sama dikemukakan oleh Edward Silalahi dikutip dalam Jurnal Tepak Manajerial dari hasil penelitiannya “kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja”⁵⁸.

Sebagaimana teori yang telah dijelaskan diatas maka terlihat jelas bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Jika karyawan mempunyai kepuasan kerja yang baik maka secara langsung akan mempengaruhi produktivitas kerja mereka.

Dari berbagai pernyataan yang telah dikemukakan di atas maka dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah perasaan dan sikap positif yang dimiliki oleh karyawan dilihat berdasarkan beberapa dimensinya, yaitu: pekerjaan itu sendiri, promosi, kepenyeliaan, gaji/upah, dan hubungan rekan kerja.

3. Motivasi Kerja

Setiap pekerja sangat membutuhkan motivasi untuk melakukan pekerjaannya, agar pekerjaannya itu dapat tercapai sebaik mungkin. Untuk itu, sebaiknya para karyawan di perusahaan diberikan dorongan atau motivasi yang baik yang tentunya pula didukung oleh keinginan dari dalam diri masing-masing karyawan itu pula.

Banyak para ahli yang mendefinisikan motivasi seperti halnya yang dikemukakan oleh M. Fuad, Christin H, dkk “motivasi adalah proses pemberian

⁵⁸ Edward Silalahi, *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan Pemanen Terhadap Produktivitas Kerja Di PT Indosawit Subur Pangkalan Kerinci*, Jurnal Tepak Manajerial Magister Manajemen UNRI Vol.7 No.7, 2007, h: 86-87

motiv (penggerak) kepada karyawan untuk dapat bekerja sedemikian rupa sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien”⁵⁹. Sedangkan menurut Sunaryo, mengemukakan “motivasi adalah dorongan penggerak untuk mencapai tujuan tertentu, baik disadari maupun tidak disadari”⁶⁰.

Selanjutnya Andreas Suroso mengemukakan, “motivasi adalah suatu dorongan yang ada atau yang muncul pada diri seseorang yang mendasari orang melakukan perbuatan”⁶¹. Perbuatan yang biasa dilakukan didasarkan pada pertimbangan yang bersifat rasional.

Dari beberapa pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang dapat menggerakkan para karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Grant Stewart, mengemukakan “motivasi adalah hal yang mendorong seseorang melakukan sesuatu dan mengeluarkan seluruh usaha dan energinya untuk itu”⁶². Kemudian Thariq Muhammad dan Faishal Umar Basyarahil, mengemukakan bahwa “motivasi adalah sampainya para karyawan si suatu perusahaan dalam keadaan semangat, bergairah, serta senang dengan pekerjaannya”⁶³.

⁵⁹ M. Fuad, Christin H., Nurlela, dkk, *Pengantar Bisnis*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, cetakan kelima 2006), h:97

⁶⁰ Sunaryo, *Psikologi Untuk Keperawatan*, (Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran, 2004), h: 7

⁶¹ Andreas Suroso, *Sosiologi 1 SMA Kelas X*, (Jakarta: Yudhistira, 2008), h: 67

⁶² Grant Stewart, *Sukses Manajemen Penjualan*, (Jakarta: Erlangga, 2006), h: 9

⁶³ Thariq Muhammad dan Faishal Umar, *Melahirkan Pemimpin Masa Depan*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2005), h: 72

Selanjutnya Kartono yang dikutip dari buku Ilmu dan Aplikasi Pendidikan, mengatakan “motivasi berasal dari kata latin *motivus*, artinya dorongan seseorang untuk berbuat”⁶⁴.

Dari beberapa pernyataan diatas, dapat disimpulkan motivasi adalah dorongan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan dalam keadaan senang, bahagia, dan bergairah dengan pekerjaan itu sendiri.

Pendapat lain dikemukakan oleh Merie J. Moskowitz, yang dikutip oleh Malayu S.P Hasibuan “*Motivation is usually defined the initiatif and direction of behaviour and the study of motivation is an effect the study of course of behaviour*”⁶⁵. Dapat diartikan secara bebas, motivasi secara umum didefinisikan sebagai inisiatif dan pengarahan tingkah laku dan pelajaran motivasi sebenarnya merupakan tingkah laku.

Kemudian pendapat dari Terry yang dikutip dalam buku Ilmu Dan Aplikasi Pendidikan, mengatakan “*motivation is the desire widhin an individual that stimulates him or her to action*”⁶⁶. Dapat diartikan secara bebas motivasi adalah keinginan di dalam individu yang mendorong ia untuk bertindak.

Diperkuat oleh Koontz yang dikutip dalam buku Ilmu Dan Aplikasi Pendidikan, mengatakan “*motivation refers to the drive and effort to satisfy a want or goal*”⁶⁷. Dapat diartikan sedara bebas motivasi menunjukkan dorongan

⁶⁴ Tim Pengembangan FIP UPI, *Ilmu Pendidikan Dan Aplikasi Bagian 3 Pendidikan Disiplin Ilmu*, (Jakarta: PT IMTIMA, 2007), h: 56

⁶⁵ Malayu S.P Hasibuan, *Op.Cit*, h: 96

⁶⁶ Tim Pengembangan FIP UPI, *Loc.Cit*,

⁶⁷ *Ibid*, h: 56

dan usaha untuk memenuhi atau memuaskan suatu kebutuhan atau untuk mencapai suatu tujuan.

Dari beberapa pernyataan diatas dapat dikemukakan motivasi adalah keinginan yang mendorong seseorang untuk berinisiatif dan bertindak untuk mencapai suatu tujuan.

Selanjutnya Hendra Surya, mengatakan “motivasi adalah dorongan atau usaha untuk mewujudkan suatu perbuatan dalam bentuk aktifitas mencapai kebutuhan atau tujuan tertentu”⁶⁸.

Sedangkan Bartono, Novianto, dan Jubilee Enterprise, mengatakan “motivasi berarti dorongan-dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang”⁶⁹. Dan diperkuat menurut Sunaryo, mengatakan “motivasi adalah dorongan penggerak untuk mencapai suatu tujuan tertentu, baik disadari ataupun tidak disadari”⁷⁰.

Menurut Bonie Suherman dan Untung Sugiharto, mengatakan “motivasi dorongan jiwa yang mereaksi pikiran dan tubuh manusia untuk bergerak meraih tujuan, keinginan dan impian”⁷¹.

Dari beberapa pernyataan diatas, maka dapat disimpulkan motivasi adalah dorongan memenuhi keinginan dalam diri dalam bentuk mencapai kebutuhan atau tujuan tertentu.

⁶⁸ Hendra Surya, *Menjadi Manusia Pembelajar*, (Jakarta:PT Elex Media Komputindo, 2009), h: 3

⁶⁹ Bartono, Novianto, Jubilee Enterprise, *Today's Business Ethics Langkah-langkah Strategis Menerapkan Etika Dalam Bisnis dan Pariwisata*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2005), h: 84

⁷⁰ Sunaryo, *Loc Cit.*

⁷¹ Bonnie Suherman dan Untung Sugianto, *Motivator Tiga Belas*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2010), h : xvi

Selanjutnya Aksan, mengemukakan “motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar maupun tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu”⁷². Kemudian pendapat lain Hamzah B.Uno mengatakan, “motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertindak laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya”⁷³.

Menurut Nirman, mengemukakan bahwa :

motivasi dapat didefinisikan sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil yang dimaksud dapat berupa kerja kreatif, prestasi kerja yang tinggi, atau mungkin produktivitas kerja yang semakin tinggi pula⁷⁴.

Dari beberapa pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang muncul dalam diri seseorang baik disadari maupun tidak disadari untuk meraih tujuan, keinginan, dan impian yang diinginkan.

Kemudian Wexley dan Yukl, yang dikutip oleh Harbani Pasolong mengemukakan “motivasi kerja adalah pemberian dorongan atau sesuatu yang melatarbelakangi seseorang untuk melakukan sesuatu atau tingkah laku”⁷⁵.

Selanjutnya Malayu S.P Hasibuan, mengemukakan “motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar

⁷² Hermawan Aksara, *Ide Gila Marketing Tung Dasem Waringin*, (Jakarta: PT Mizan Publika, 2008), h: 1

⁷³ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007), h: 1

⁷⁴ AA. Ayu Sriathi, *Pendekatan Teknik-teknik Memotivasi Karyawan Dalam Usaha Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan*, *Jurnal Ilmiah Forum Manajemen Sekolah Tinggi Manajemen Indonesia Denpasar*, Vol.2 No.1, 2004. ISSN 0854-0616, h: 84

⁷⁵ Harbani Pasolong, *Kepemimpinan Birokrasi*, (Bandung : Alfabeta, 2008)h. 140

mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan”⁷⁶.

Dari beberapa pernyataan diatas, dapat disimpulkan motivasi kerja adalah pemberian dorongan yang dapat menjadi penggerak dan dapat menciptakan kegairahan seseorang dalam bekerja.

Menurut Maier, yang diikuti oleh Harbani Pasolong mengemukakan “motivasi kerja adalah faktor yang menyebabkan organisme berbuat seperti apa yang dia perbuat. Atau situasi yang menggerakkan orang untuk bertindak”⁷⁷.

Pendapat lainnya oleh Dermawan Wibisono mengemukakan, “motivasi kerja adalah dorongan, upaya, dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya, serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya”⁷⁸.

Selanjutnya Winardi yang dikutip oleh Harbani Pasolong, mengemukakan “motivasi kerja adalah merupakan keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan”⁷⁹.

Dari beberapa pernyataan diatas maka dapat disimpulkan motivasi kerja adalah dorongan yang merupakan keinginan seorang individu yang ada di dalam dirinya untuk bertindak melakukan sesuatu.

⁷⁶ Malayu S.P Hasibuan., *Op.Cit.* h:95

⁷⁷ Harbani Pasolong, *Loc.Cit*

⁷⁸ Dermawan Wibisono, *Riset Bisnis*, (jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2003), h: 275

⁷⁹ Harbani Pasolong, *Loc.Cit.*

Pendapat yang sama dikemukakan oleh Asa'ad yang dikutip oleh Harbani Pasolong, "motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja"⁸⁰. Kemudian diperkuat oleh John W. Newstorm, mengemukakan "*Work motivation is the set of internal and external forces that cause an employee to choose a course of action and engage in certain behaviours*"⁸¹. Dapat diartikan secara bebas motivasi kerja adalah keseluruhan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan seorang karyawan untuk memilih suatu tindakan dan terlibat dalam perilaku tertentu.

Selanjutnya dikemukakan oleh Stephen P. Robbins dan Mary Counter yang dikutip oleh Suwatno dan Juni Priansa menurutnya, "motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu"⁸².

Dari beberapa pernyataan diatas dapat disimpulkan motivasi kerja adalah dorongan kerja yang dapat menyebabkan seorang karyawan untuk memilih suatu tindakan dalam perilaku tertentu untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Menurut Hamzah B. Uno mengemukakan "motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan eksternal"⁸³. Kemudian diperkuat dengan pendapat Husein

⁸⁰ *Ibid*, h: 140

⁸¹ John W. Newstorm, *Organizational Behaviour*, (New York: Mc.Graw Hill, 2007), h: 101

⁸² Suwatno dan Juni Priansa, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2011), h: 171

⁸³ Hamzah B. Uno, *Op Cit*, h: 72

umar “motivasi kerja adalah dorongan, upaya, dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberdaya, serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya”⁸⁴.

Ernest J. McCornick yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan “*work motivation is defined as conditions which influence the arousal, direction, and maintenance of behaviour relevant in work settings*”⁸⁵. Dapat diartikan secara bebas motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan motivasi kerja adalah dorongan yang berasal dari dalam dan luar diri seseorang untuk melaksanakan tugas –tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya.

Selanjutnya akan diuraikan mengenai beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja sebagai berikut. Menurut M. Fuad, Christin H., dkk mengemukakan bahwa “faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah

- a. Kebutuhan Pribadi,
- b. Tujuan dan persepsi individu atau kelompok, dan
- c. Cara untuk mewujudkan, tujuan, dan persepsi tersebut”⁸⁶.

⁸⁴ Husein Umar, *Metode Riset Bisnis*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2002), h: 275

⁸⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), h: 94

⁸⁶ M.Fuad, Christin.H, dkk. *Loc.Cit.*,

Apabila para karyawan menyukai pekerjaannya masing-masing, menganggap tugas yang diberikan oleh mereka penuh tantangan, dan menyukai lingkungan kerja secara umum, maka biasanya mereka akan berusaha maksimal untuk melaksanakan pekerjaan dengan bersemangat dan penuh dedikasi yang tinggi dalam bekerja.

Hasil penelitian tersebut diperkuat menurut pendapat Adolf Henry dikutip dalam jurnal Psikologi dalam hasil penelitiannya mengemukakan “kontribusi motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan”⁸⁷.

Selanjutnya Sindu, Eko, dan Muhammad Kabaret.W. mengemukakan,

motivasi kerja adalah dorongan kehendak yang mempengaruhi perilaku tenaga kerja untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja, karena adanya keyakinan dalam dirinya bahwa peningkatan produktivitas mempunyai manfaat bagi dirinya⁸⁸.

Diperkuat oleh hasil penelitian yang dikemukakan Daryatmi dalam Jurnal Makara Sosial Humaniora mengemukakan, “motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan”⁸⁹

⁸⁷ Adolf Henry, *Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Produktivitas Kerja Karyawan*, Jurnal Psikologi, Vo.2 No.2 Universitas Gunadarma, 2009, h: 164-165

⁸⁸ Sindu Mulianto, Eko Rudi.C, M.Kabaret.W, *Loc Cit*.

⁸⁹ Daryatmi, *Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Badan Kredit Desa Kabupaten Karanganyar*, Jurnal Makara Sosial Humaniora, Vol. 06, No. 1 Juni 2002, h: 20

Dilihat dari pendapat teori diatas jelas bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan produktivitas kerja. Semakin tinggi motivasi kerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Jadi, berdasarkan berbagai pendapat yang dikemukakan diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang melatarbelakangi seseorang untuk melakukan sesuatu mencapai tujuan. Seseorang yang memiliki motivasi kerja artinya seseorang tersebut memiliki dorongan untuk bekerja dan melakukan sesuatu. Dorongan dalam motivasi kerja dapat bersifat internal dan eksternal. Dorongan yang bersifat internal merupakan dorongan yang ditimbulkan dari dalam diri sedangkan dorongan yang bersifat eksternal merupakan dorongan dalam diri yang mendapatkan stimulus dari luar.

B. Kerangka Berpikir

Berdasarkan landasan teori di atas, maka dapat dibuat kerangka berpikir sebagai berikut :

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Setiap karyawan memiliki banyak tuntutan dan kebutuhan hidup yang berbeda-beda. Kebutuhan hidup itu dapat berupa materi maupun non materi. Jika kebutuhan hidup manusia dapat terpenuhi dengan baik dalam berbagai

tuntutan kerja yang ada, maka dapat meningkatkan kepuasan kerja pada setiap manusia dalam bekerja.

Kepuasan kerja merupakan perasaan dan sikap positif seseorang dilihat berdasarkan kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, promosi, kepenyeliaan, gaji/upah, dan hubungan rekan kerja.

Sebagai motor penggerak daripada produktivitas kerja adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia sebagai *agent of change* dalam proses perkembangan memerlukan suatu keterampilan dan pengetahuan sebagai pengembangan untuk menuju produktivitas yang tinggi. Karyawan yang merupakan bagian dari organisasi atau perusahaan perlu ditingkatkan produktivitasnya sebagai *feed back* dari perusahaan untuk tetap menjaga dan mengikat daripada karyawan agar tetap bergabung dalam perusahaan tersebut. Kepuasan kerja bagi seorang karyawan akan berdampak positif bagi perusahaan, yang tentunya meningkatkan produktivitas bagi perusahaan tersebut. Individu sebagai karyawan memerlukan perhatian yang baik dalam kerjanya.

Karyawan di perusahaan memiliki kepuasan kerja serta produktivitas kerja di tiap karyawannya yang berbeda-beda tentunya. Sebaiknya, perusahaan mempunyai cara-cara jitu agar karyawan tetap terjaga motivasinya untuk bekerja dan memberikan kepuasan-kepuasan sesuai dengan tingkatannya untuk menunjang peningkatannya produktivitas karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis penelitian dirumuskan : “terdapat pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja. Yang artinya jika kepuasan kerja seorang karyawan itu meningkat maka akan mempengaruhi pula meningkatnya produktivitas kerja karyawan tersebut. Begitu pula sebaliknya, jika kepuasan kerja karyawan rendah maka akan mempengaruhi pula rendahnya produktivitas kerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Sasaran setiap perusahaan adalah untuk mencapai maksimum sebagaimana telah direncanakan perusahaan itu sebelumnya. Pada dasarnya, dalam mencapai sasaran tersebut produktivitas kerja sangatlah penting. Motivasi karyawan pada perusahaan yang memproduksi menggunakan tenaga kerja manusia menjadi suatu hal yang sangat penting dan menarik untuk dipelajari. Motivasi kerja yang tinggi diharapkan akan memberikan produktivitas kerja yang tinggi.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang melatarbelakangi seseorang untuk melakukan sesuatu mencapai tujuan. Pada dasarnya peningkatan produktivitas kerja karyawan merupakan keinginan setiap perusahaan. Tetapi perusahaan seharusnya menyesuaikan dengan memberikan motivasi kepada setiap pekerjanya dan memenuhi kebutuhan karyawan demi mencapai kepuasan. Jika motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan sudah seimbang maka berpengaruh dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Motivasi dengan keuntungan yang seharusnya diperoleh oleh perusahaan, yaitu dengan adanya suatu proses dalam diri individu yang menstimulasi perilaku karyawan. Dengan demikian timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan. Motivasi bersangkutan dengan upaya ke arah setiap tujuan, terutama tujuan sebuah perusahaan sebagai cerminan minat tunggal kita dalam perilaku yang berkaitan dengan kerja. Dari penjelasan tersebut dalam motivasi kita dapat menganal tiga unsur kunci, yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Dengan ketiga unsur kunci tersebut, upaya merupakan unsur intensitas kekuatan dorongan kemauan untuk mengerjakan apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya.

Pencapaian peroduktivitas kerja yang optimal dalam melaksanakan pekerjaannya merupakan salah satu kebutuhan setiap manusia. Kebutuhan ini timbul dikarenakan adanya dorongan pada diri seseorang, baik dari dalam maupun luar diri seseorang. Motivasi kerja pada hakikatnya dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis penelitian dirumuskan :
“terdapat pengaruh yang positif antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Semakin tinggi tingkat motivasi kerja seorang karyawan maka akan semakin tinggi pula peroduktivitas kerjanya. Dan sebaliknya, semakin rendah tingkat motivasi kerja seorang karyawan maka akan semakin rendah pula produktivitas kerjanya.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara output (hasil kerja) yang diperoleh terhadap input/masukan (jam kerja/waktu). Untuk memenuhi kepuasan kerja karyawan, produktivitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan untuk dikelola dengan baik. Produktivitas kerja disebabkan oleh suatu kegagalan moral organisasi dan merupakan cerminan dari bagaimana cara pimpinan perusahaan dan karyawan memandang perusahaan mereka. Perusahaan yang berbagi tanggung jawab secara terbuka dan jujur menuntun industri mereka ke dalam kualitas dan produktivitas kerjanya.

Seseorang yang dengan sadar terlibat dalam aktivitas perusahaan biasanya mempunyai latar belakang dan motivasi tertentu. Salah satu permasalahan penting bagi seorang pimpinan dalam sebuah perusahaan ialah bagaimana memberikan motivasi kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan yang terbaik. Dalam hal ini, pimpinan dihadapkan suatu persoalan bagaimana dapat menciptakan situasi agar bawahan dapat memperoleh kepuasan secara individu dengan baik dan bagaimana cara memotivasi agar mau bekerja berdasarkan keinginan dan motivasi untuk berprestasi yang tinggi.

Motivasi kerja yang baik dan terus meningkat dan ditunjang oleh kepuasan kerja karyawannya yang sudah terpenuhi dengan baik akan meningkatkan

produktivitas kerja karyawan. Semakin karyawan tersebut bermotivasi untuk lebih giat lagi bekerja dan perusahaan dapat memberikan kepuasan kerja yang sesuai maka secara langsung meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang baik pula. Tetapi jika motivasi seorang karyawan tersebut rendah dalam bekerja dan dibarengi dengan kepuasan kerja seorang karyawan yang rendah maka itu dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang rendah pula.

Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan karyawan merupakan kunci pendorong moral dalam mendukung tujuan sebuah perusahaan. Kepuasan kerja yang tinggi atau baik akan membuat karyawan semakin loyal kepada perusahaan. Semakin termotivasi dalam bekerja, bekerja dengan perasaan tenang, dan yang lebih penting lagi kepuasan kerja yang tinggi dan motivasi kerja yang tinggi pula akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas yang tinggi pula.

Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan produktivitas yang diharapkan, apabila tidak disalurkan dalam arah yang dikehendaki organisasi. Oleh karena itu, upaya harus diarahkan dan lebih konsisten dengan tujuan ke dalam sasaran organisasi.

Unsur kebutuhan berarti suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik. Suatu kebutuhan yang tidak terpuaskan akan menciptakan tegangan yang merangsang dorongan-dorongan di dalam diri individu. Dorongan ini menimbulkan suatu perilaku pencarian untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu yang apabila tercapai akan memenuhi kebutuhan itu dan mendorong ke pengurangan tegangan. Oleh karena itu, melekat di dalam definisi motivasi adalah bahwa kebutuhan individu itu sesuai dan konsisten dengan tujuan dan sasaran organisasi. Apabila nilai ini tidak terjadi, maka akan terwakili individu-individu yang mengeluarkan tingkat biaya tinggi, yang sebenarnya berlawanan dengan kepentingan organisasi. Rendahnya produktivitas dan motivasi karyawan yang dihadapi sebenarnya merupakan permasalahan klasik namun selalu up to date untuk didiskusikan.

Dari uraian di atas menunjukkan Terdapat pengaruh yang positif secara bersama-sama antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan produktivitas kerja. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja yang baik maka akan mempengaruhi produktivitas kerja yang tinggi pula. Dan sebaliknya, semakin rendah tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja yang rendah maka akan mempengaruhi produktivitas kerja yang rendah pula.

C. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan deskripsi teoretis dan kerangka berpikir yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang positif secara bersama-sama antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan produktivitas kerja.
2. Terdapat pengaruh yang positif antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka semakin tinggi produktivitas kerja. Dan sebaliknya, semakin rendah tingkat kepuasan kerja maka semakin rendah produktivitas kerja.
3. Terdapat pengaruh yang positif antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja. Semakin tinggi tingkat motivasi kerja, maka semakin tinggi produktivitas kerja. Dan sebaliknya, semakin rendah tingkat motivasi kerja maka semakin rendah produktivitas kerja.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data empiris, fakta-fakta sah atau valid dan dapat dipercaya guna mengetahui permasalahan yang diajukan, yaitu pengaruh antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan produktivitas kerja.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di kantor PT Makalot Industrial Indonesia Jl. Jawa 5 Blok C-24 Kawasan Berikat Nusantara, Cilincing Jakarta Utara 14140. Perusahaan ini dipilih karena memiliki informasi dan data yang mendukung serta sesuai dengan penelitian.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama tiga bulan terhitung sejak bulan September 2011 sampai dengan bulan November 2011. Waktu tersebut

dipilih karena dianggap cukup luang dan efektif bagi peneliti melakukan penelitian.

C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan kausalitas. Metode survey menurut Sugiyono, “digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara, terstruktur dan sebagainya”⁹⁰.

Kun Maryati dan Jun Suryawati mengemukakan, “Pendekatan kausalitas ini digunakan untuk memberikan penjelasan tentang variabel mana penyebab dan mana yang akibat”⁹¹. Tujuan penelitian yang ingin dicapai, yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja.

D. Populasi dan Teknik Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya⁹². Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi *sewing Line 2* dan *Line 3*, pada PT Makalot Industrial Indonesia yang berjumlah 73 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah

⁹⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2006), h: 6

⁹¹ Kun Maryati dan Jun Suryawati, *Sosiologi Untuk SMA dan MA Kelas XII*, (Jakarta: Erlangga, 2001), h: 105

⁹² Sugiyono. *Metode Penelitian Administrasi*. (Bandung: Alfabeta, 2007), h:90

dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut⁹³. Dengan menggunakan tabel *Issac dan Michael* dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 58 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel acak proposional (*proportional random sampling technique*) dari setiap wilayah ditentukan seimbang dengan banyaknya subjek dalam masing-

No	Bagian	Jumlah	Perhitungan	Sampel
1.	<i>Sewing Line</i> 2	34 orang	$34/73 \times 58$	27
2.	<i>Sewing Line</i> 3	39 orang	$39/73 \times 58$	31
Jumlah		73 orang		58 orang

masing wilayah yang diambil secara acak. Dengan sistem ini diharapkan dapat mewakili dan didapatkan sampel yang representatif.

Adapun perhitungan pengambilan sampel adalah sebagai berikut:

Tabel III.1

Perhitungan Pengambilan Sampel

Sumber : data yang diolah Tahun 2011

E. Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan data primer untuk kepuasan kerja dan motivasi kerja, dan data sekunder untuk produktivitas kerja. Untuk data primer

⁹³ *Ibid*, h: 91

dikumpulkan melalui observasi dan pengisian angket oleh karyawan PT Makalot Industrial Indonesia. Kedua data variabel kepuasan kerja dan variabel motivasi kerja diteliti dengan menggunakan angket yang telah disusun oleh peneliti. Sedangkan untuk data variabel produktivitas kerja diambil dari penelitian yang dilakukan oleh pimpinan produksi bagian tersebut.

Indikator yang digunakan untuk kedua variabel dikembangkan menjadi instrumen. Instrumen diuji terlebih dahulu sebelum dipergunakan untuk melihat tingkat keabsahan (*validity*) dan kehandalan (*reliability*). Butir-butir instrumen yang tidak valid kemudian digugurkan dan tidak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan tiga variabel, yaitu kepuasan kerja sebagai variabel X1 dengan motivasi kerja sebagai X2 dengan produktivitas kerja sebagai variabel Y. Variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Produktivitas Kerja

a. Definisi Konseptual

Produktivitas Kerja adalah perbandingan antara *output* dengan *input* yang dihasilkan dalam satuan waktu tertentu.

b. Definisi Operasional

Produktivitas Kerja merupakan data sekunder (data lapangan) yang diambil dari data produktivitas perusahaan yang mencerminkan indikator *output* (hasil kerja) dan *input* (waktu).

2. Kepuasan Kerja

a. Definisi Konseptual

Kepuasan Kerja adalah perasaan dan sikap positif yang dimiliki oleh karyawan berdasarkan kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, promosi, pengawasan, gaji/upah, dan hubungan rekan kerja.

b. Definisi Operasional

Kepuasan kerja merupakan data primer yang diukur dengan menggunakan skala *Likert* yang mencerminkan dimensi kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji/pembayaran, promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

c. Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja

Kisi-kisi instrumen ini untuk mengukur variabel kepuasan kerja karyawan. Pada bagian ini yang akan disajikan terdiri atas dua konsep kisi-kisi instrumen yaitu kisi instrumen yang di ujicobakan dan kisi instrumen final. Kisi-kisi ini disajikan untuk memberikan butir-butir yang drop dan valid setelah melakukan uji validitas dan reliabilitas serta analisis butir soal yang mencerminkan indikator-indikator kepuasan kerja. Untuk lebih jelasnya indikator tersebut dapat dilihat pada tabel III.2.

Tabel III.2

Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja Karyawan (Variabel X1)

Variabel X	Dimensi	Item uji coba		Item final	
		(+)	(-)	(+)	(-)
Kepuasan Kerja	Pekerjaan itu sendiri	1, 2, 5*	7	1, 2,	6
	Promosi	4, 6, 18	3, 11	4, 5, 16	3, 9
	Supervisi/Pengawasan	10, 13, 19	8*	8, 11, 17	-
	Gaji/Upah	9, 12, 17, 20*, 21	-	7, 10, 15, 18	-
	Rekan kerja	14, 15, 16, 23	22*	12, 13, 14, 19	-

Sumber : data yang diolah tahun 2011

*) : butir pernyataan yang di drop

Kuesioner dengan model skala *Likert* dalam instrumen penelitian telah disediakan alternatif jawaban dari setiap butir pertanyaan dan responden dapat memilih 1 (satu) jawaban yang sesuai dengan item jawaban bernilai 1 (satu) sampai 5 (lima), untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel III.3
Skala Penilaian Untuk Instrumen Kepuasan Kerja Karyawan

Pilihan Jawaban	Bobot Skor (+)	Bobot Skor (-)
SS : Sangat Setuju	5	1
S : Setuju	4	2
RR : Ragu-ragu	3	3
TS : Tidak Setuju	2	4
STS : Sangat Tidak Setuju	1	5

d. Validasi Instrumen Kepuasan Kerja

Proses penyusunan instrumen kepuasan kerja dimulai dengan penyusunan butir instrumen sebanyak 23 butir pertanyaan dengan 5 pilihan

jawaban. Penyusunan instrumen tersebut mengacu pada indikator-indikator seperti pada kisi-kisi yang tampak pada tabel III.2.

Tahap berikutnya, konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut mengukur indikator-indikator variabel kepuasan kerja. Setelah konsep instrumen disetujui, selanjutnya diujicobakan kepada 30 orang karyawan sebagai sampel uji coba.

Proses validasi instrumen dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba untuk menentukan validitas butir dengan menggunakan program SPSS 17.0. Rumus yang digunakan adalah rumus korelasi *Product Moment* sebagai berikut⁹⁴:

$$r_{it} = \frac{\sum x_{it}}{\sqrt{\sum x_i^2 \sum x_t^2}}$$

Keterangan :

r_{it} = koefisien skor butir dengan skor total instrumen
 x_i = deviasi skor dari X_i
 x_t = deviasi skor dari X_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{kriteria} = 0,361$ apabila $r_{butir} > r_{kriteria}$, maka butir pernyataan dianggap valid dan sebaliknya apabila $r_{butir} < r_{kriteria}$, maka butir dianggap tidak valid atau drop, yang kemudian butir pernyataan tersebut tidak digunakan.

⁹⁴ Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hal:

Setelah dilakukan uji coba terdapat 4 pernyataan yang drop dan 19 pernyataan yang valid. Selanjutnya 19 butir pernyataan yang valid dihitung reliabilitasnya dengan menggunakan program SPSS 17.0. dan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu⁹⁵:

$$r_{it} = \left\{ \frac{K}{k - 1} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

Keterangan :
 r_{ii} = reliabilitas instrumen
 k = banyaknya butir
 $\sum S_i^2$ = jumlah varians butir
 S_t^2 = jumlah varians total

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil r_{ii} sebesar 0,910 hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas tes termasuk dalam kategori (0,800 – 1,000), maka instrumen memiliki reabilitas yang tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 19 butir inilah yang akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur kepuasan kerja.

3. Motivasi Kerja

a. Definisi Konseptual

Motivasi Kerja adalah dorongan yang melatarbelakangi seseorang untuk melakukan sesuatu.

b. Definisi Operasional

⁹⁵ Djaali dan Puji Muljono, *Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan*, (Jakarta : PT Gramedia, 2008), hal. 89.

Motivasi kerja adalah data primer yang diukur dengan menggunakan skala *Likert* yang mencerminkan indikator dorongan (internal dan eksternal).

c. Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja

Kisi-kisi instrumen ini untuk mengukur variabel motivasi kerja karyawan. Pada bagian ini yang akan disajikan terdiri atas dua konsep kisi-kisi instrumen yaitu kisi instrumen yang di ujicobakan dan kisi instrumen final. Kisi-kisi ini disajikan untuk memberikan butir-butir yang drop dan valid setelah melakukan uji validitas dan reliabilitas serta analisis butir soal yang mencerminkan indikator-indikator motivasi kerja. Untuk lebih jelasnya indikator tersebut dapat dilihat pada tabel III.3.

Tabel III.3.

Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja Karyawan (Variabel X₂)

Variabel X	Indikator	Sub Indikator	Item uji coba		Item final	
			(+)	(-)	(+)	(-)
Motivasi Kerja	Dorongan	Internal	1, 2, 5, 9, 10, 11, 18, 19	-	1, 2, 4, 7, 8, 9, 16, 17	-
		Eksternal	3, 4*, 6, 7, 8*, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 20*, 22, 23	21*	3, 5, 6, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 18, 19	-

Sumber: data yang diolah tahun 2011

*) : butir pernyataan yang di drop

Kuesioner dengan model skala *Likert* dalam instrumen penelitian telah disediakan alternatif jawaban dari setiap butir pertanyaan dan responden dapat memilih 1 (satu) jawaban yang sesuai dengan item jawaban bernilai

1 (satu) sampai 5 (lima), untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel III.4.
Skala Penilaian Untuk Instrumen Motivasi

Pilihan Jawaban	Bobot Skor (+)	Bobot Skor (-)
SS : Sangat Setuju	5	1
S : Setuju	4	2
RR : Ragu-ragu	3	3
TS : Tidak Setuju	2	4
STS : Sangat Tidak Setuju	1	5

d. Validasi Instrumen Motivasi Kerja

Proses penyusunan instrumen motivasi kerja dimulai dengan penyusunan butir instrumen sebanyak 23 butir pertanyaan dengan 5 pilihan jawaban. Penyusunan instrumen tersebut mengacu pada indikator-indikator seperti pada kisi-kisi yang tampak pada tabel III.3.

Tahap berikutnya, konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut mengukur indikator-indikator variabel motivasi kerja karyawan. Setelah konsep instrumen disetujui, selanjutnya diujicobakan kepada 30 orang karyawan sebagai sampel uji coba.

Proses validasi instrumen dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba untuk menentukan validitas butir dengan menggunakan program

SPSS 17.0. Rumus yang digunakan adalah rumus korelasi *Product Moment* sebagai berikut⁹⁶:

$$r_{it} = \frac{\sum x_{it}}{\sqrt{\sum x_i^2 \sum x_t^2}}$$

Keterangan :

r_{it} = koefisien skor butir dengan skor total instrumen
 x_i = deviasi skor dari X_i
 x_t = deviasi skor dari X_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{kriteria} = 0,361$ apabila $r_{butir} > r_{kriteria}$, maka butir pernyataan dianggap valid dan sebaliknya apabila $r_{butir} < r_{kriteria}$, maka butir dianggap tidak valid atau drop, yang kemudian butir pernyataan tersebut tidak digunakan.

Setelah dilakukan uji coba terdapat 4 pernyataan yang drop dan pernyataan yang valid. Selanjutnya 19 butir pernyataan yang valid dihitung reliabilitasnya dengan menggunakan program SPSS 17.0 dengan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu⁹⁷ :

$$r_{it} = \left\{ \frac{K}{k - 1} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

Keterangan :
 r_{ii} = reliabilitas instrumen
 k = banyaknya butir
 $\sum S_i^2$ = jumlah varians butir
 S_t^2 = jumlah varians total

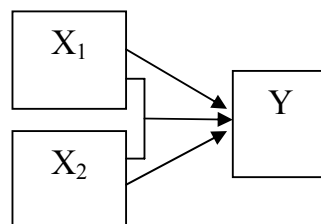
⁹⁶ Suharsimi, Arikunto, *Loc. Cit*

⁹⁷ Djaali dan Pudji Muljono, *loc. cit.*

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil r_{ii} sebesar 0,907 hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas tes termasuk dalam kategori (0,800 – 1,000), maka instrumen memiliki reabilitas yang tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 19 butir inilah yang akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur motivasi kerja.

F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Konstelasi hubungan antar variabel digambarkan sebagai berikut:



Keterangan:

- (X₁) = Variabel Bebas (Kepuasan Kerja)
- (X₂) = Variabel Bebas (Motivasi Kerja)
- (Y) = Variabel Terikat (Produktivitas Kerja)
- = Arah Hubungan

G. Teknik Analisis Data

Dengan menganalisa data, dilakukan estimasi parameter model regresi yang akan digunakan. Dari persamaan regresi yang didapat, dilakukan pengujian atas regresi tersebut, agar persamaan yang didapat mendekati keadaan yang

sebenarnya. Pengolahan datanya dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 17.0. Adapun langkah-langkah yang ditempuh dalam menganalisa data, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah galat taksiran (residual) berdistribusi normal atau tidak. Untuk mendeteksi apakah model yang kita gunakan memiliki distribusi normal atau tidak yaitu dengan menggunakan uji Liliefors dengan melihat nilai pada *Kolmogorov Smirnov*⁹⁸.

- 1) H_0 : artinya galat taksiran (residual) berdistribusi normal
- 2) H_a : artinya galat taksiran (residual) tidak berdistribusi normal

Kriteria pengambilan keputusan dengan uji statistik *Kolmogorov Smirnov* yaitu:

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$ maka residual berdistribusi normal.
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$ maka residual tidak berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Pengujian linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah persamaan regresi mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian dengan *SPSS* menggunakan *Test of Linearity*

⁹⁸ Duwi Priyatno, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*, (Yogyakarta : Mediakom, 2010), hal. 71.

pada taraf signifikansi 0,05. Variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi kurang dari 0,05.⁹⁹

Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1) H_0 : artinya regresi tidak linear
- 2) H_1 : artinya regresi linear

Sedangkan kriteria pengambilan keputusan dengan uji statistik yaitu:

- 1) Jika signifikansi $< 0,05$ artinya tolak H_0 maka regresi linear.
- 2) Jika signifikansi $> 0,05$ artinya terima H_0 maka regresi tidak linear.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dalam model regresi¹⁰⁰. Prasyarat yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas. Untuk melakukan uji multikolinearitas adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Jika VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

⁹⁹ *Ibid* hal. 73

¹⁰⁰ *Ibid*, hal. 81

Heterokedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan model regresi. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas¹⁰¹. Uji Heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser. Jika signifikansi kurang dari 0,05 maka pada model regresi terjadi masalah heteroskedastisitas.

Hipotesis Penelitiannya adalah:

- 1) H_0 = Varians residual konstan (Homokedastisitas)
- 2) H_a = Varians residual tidak konstan (Heteroskedastisitas)

Kriterian pengujian dengan Uji Statistik yaitu:

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak artinya terjadi heteroskedastisitas.

3. Persamaan Regresi

Analisis regresi linier digunakan untuk untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel yang diteliti. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat.

¹⁰¹ *Ibid*, hal. 84

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut¹⁰²:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

\hat{Y}	= Variabel Terikat
X_1, X_2	= Variabel Bebas
a	= Konstanta (Nilai \hat{Y} apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)
b_1, b_2	= Koefisien Regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

4. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F atau uji koefisien regresi secara serentak, yaitu untuk mengetahui pengaruh signifikan variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen¹⁰³. Hipotesis penelitiannya:

1) $H_0 : b_1 = b_2 = 0$

Artinya H_0 : tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

2) $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$

Artinya H_a : terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

Kriteria pengambilan keputusan, yaitu :

1) $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, jadi H_0 diterima

2) $F_{hitung} > F_{tabel}$, jadi H_0 ditolak

¹⁰² *Ibid*, hal. 61

¹⁰³ *Ibid*, hal. 67

b. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak¹⁰⁴. Hipotesis penelitiannya berupa:

1) $H_0 : b_1 \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang positif antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja.

$H_a : b_1 > 0$, artinya terdapat pengaruh yang positif antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja.

2) $H_0 : b_2 \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang positif antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja.

$H_a : b_2 > 0$, artinya terdapat pengaruh yang positif antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja.

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu:

1) $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, jadi H_0 diterima

2) $t_{hitung} > t_{tabel}$, jadi H_0 ditolak

5. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen¹⁰⁵.

¹⁰⁴ *Ibid*, hal. 68

¹⁰⁵ *Ibid*, hal. 66

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data hasil penelitian dimaksudkan untuk menyajikan gambaran umum mengenai penyebaran atau distribusi data. Berdasarkan jumlah variabel penelitian dan merujuk pada masalah penelitian, maka deskripsi data dapat dikelompokkan menjadi dua bagian sesuai dengan jumlah variabel penelitian. Yaitu variabel bebas (X) yang memengaruhi, dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah kepuasan kerja dan motivasi kerja dan variabel terikat (Y) dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah produktivitas kerja. Hasil perhitungan statistik deskriptif masing-masing variabel secara lengkap diuraikan sebagai berikut:

1. Data Variabel Y (Produktivitas Kerja)

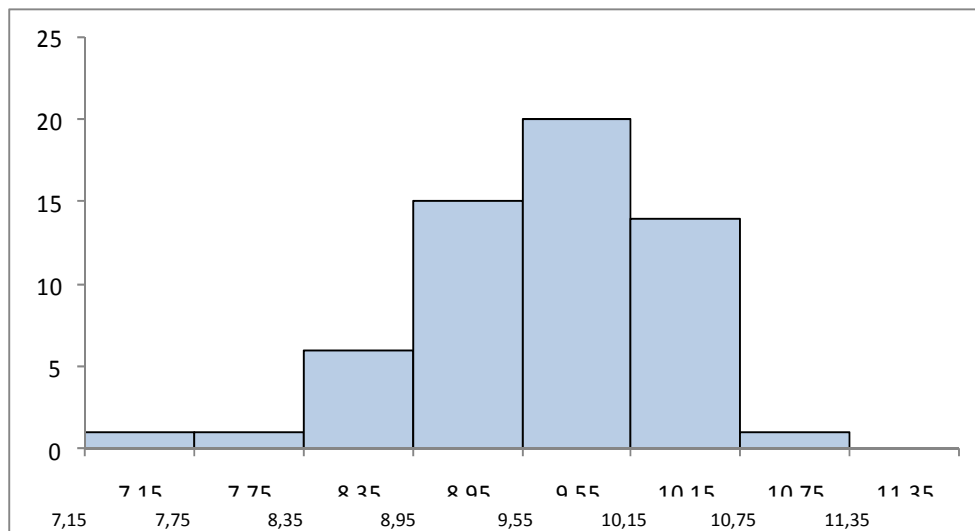
Data produktivitas dapat diperoleh melalui data hasil kerja para karyawan PT Makalot Industrial Indonesia dengan skor tertinggi 10,85 dan skor terendah sebesar 7,20, jumlah skor adalah 562,21 dengan skor rata-rata (\bar{Y}) sebesar 9,69; skor varians (S^2) sebesar 0,470; dan skor simpangan baku (S) sebesar 0,69.

Distribusi frekuensi data produktivitas kerja dapat dilihat pada tabel IV.1 dibawah ini, dimana rentang kelas adalah 4, banyak kelas adalah 3 dan panjang interval kelas adalah 0,5.

Tabel IV.1
Daftar Distribusi Frekuensi Produktivitas Kerja

No.	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
1	7,20 – 7,70	7,15	7,75	1	1,7%
2	7,80 – 8,30	7,75	8,35	1	1,7%
3	8,40 – 8,90	8,35	8,95	6	10,4%
4	9,00 – 9,50	8,95	9,55	15	25,9%
5	9,60 – 10,10	9,55	10,15	20	34,5%
6	10,20 – 10,70	10,15	10,75	14	24,2%
7	10,80 – 11,30	10,75	11,35	1	1,7%
JUMLAH				58	100 %

Sumber : data yang diolah tahun 2011



Gambar IV.1
Grafik Histogram Variabel Y (Produktivitas Kerja)

Berdasarkan gambar histogram diatas terlihat bahwa frekuensi tertinggi berada pada kelas kelima yaitu 9,60-10,10 dengan frekuensi relatif sebesar 34,5%, sedangkan frekuensi terendah berada pada kelas pertama yaitu 7,20-7,70, kelas kedua yaitu 7,80-8,30, dan kelas ketujuh yaitu 10,80-11,30 dengan frekuensi relatif masing-masing sebesar 1,7%.

2. Data Variabel X_1 (Kepuasan Kerja)

Data kepuasan kerja diperoleh melalui pengisian kuesioner atau angket yang berupa model skala *Likert* yang berjumlah 19 butir pertanyaan oleh karyawan PT Makalot Industrial Indonesia. Instrumen penelitian tersebut telah melalui proses validitas dan reliabilitas yang terbagi atas lima dimensi yaitu kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, promosi, supervisi/pengawasan, gaji/upah, dan rekan kerja. Data kepuasan kerja mempunyai skor tertinggi sebesar 85 dan skor terendah sebesar 65, jumlah skor adalah 4365, dengan skor rata-rata (\bar{X}_1) sebesar 75,26, varians (S^2) sebesar 21,19, simpangan baku (S) sebesar 4,60.

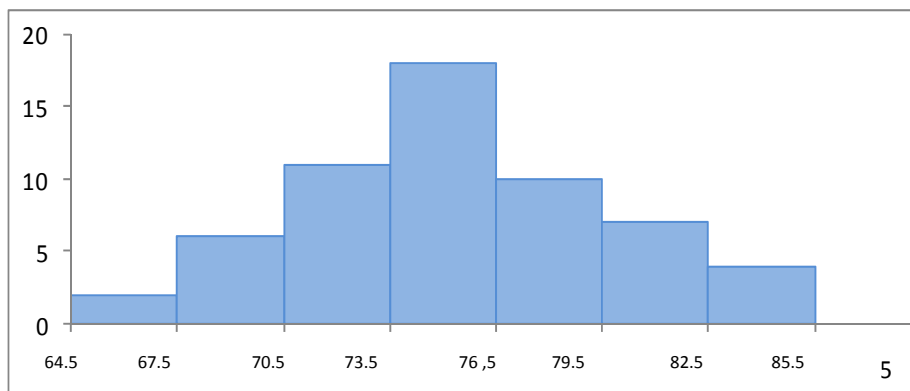
Distribusi frekuensi kepuasan kerja dapat dilihat pada Tabel IV.II di bawah ini, dimana rentang kelas adalah 20, banyaknya kelas adalah 7 dan panjang interval kelas adalah 3.

Tabel IV.II

Daftar Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja

No.	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
1	65 – 67	64.5	67.5	2	3.4%
2	68 -70	67.5	70.5	6	10.4%
3	71 – 73	70.5	73.5	11	19.0%
4	74 – 76	73.5	76.5	18	31.0%
5	77 – 79	76.5	79.5	10	17.2%
6	80 – 82	79.5	82.5	7	12.1%
7	83 – 85	82.5	85.5	4	6.9%
JUMLAH				58	100 %

Sumber: data yang diolah tahun 2011



Gambar IV.II
Grafik Histogram Variabel X₁ (Kepuasan Kerja)

Berdasarkan gambar histogram diatas terlihat bahwa frekuensi tertinggi berada pada kelas keempat yaitu 74-76 dengan frekuensi relatif sebesar 31,0%, sedangkan frekuensi terendah berada pada kelas pertama yaitu 65-67 dengan frekuensi relatif sebesar 3.4%.

Tabel IV.III
Rata-rata Hitung Skor Dimensi Kepuasan Kerja

Variabel Dimensi	Kepuasan Kerja				
	Pekerjaan	Promosi	Pengawasan / supervisi	Gaji/Upah	Rekan kerja
Jumlah Soal	3	5	3	4	4
Skor	654	1091	698	980	940
Rata-rata	218	218,2	232,7	245	235
Persentase	19%	19%	20,3%	21,3%	20,5%

Sumber : data yang diolah tahun 2011

Berdasarkan tabel rata-rata hitung skor dimensi kepuasan kerja diatas, dapat diketahui bahwa dimensi kepuasan kerja yang paling tinggi terletak pada dimensi gaji/upah yaitu sebesar 21,3%. Sedangkan dimensi kepuasan kerja yang paling rendah terletak pada dimensi pekerjaan dan promosi yaitu masing-masing sebesar 19%.

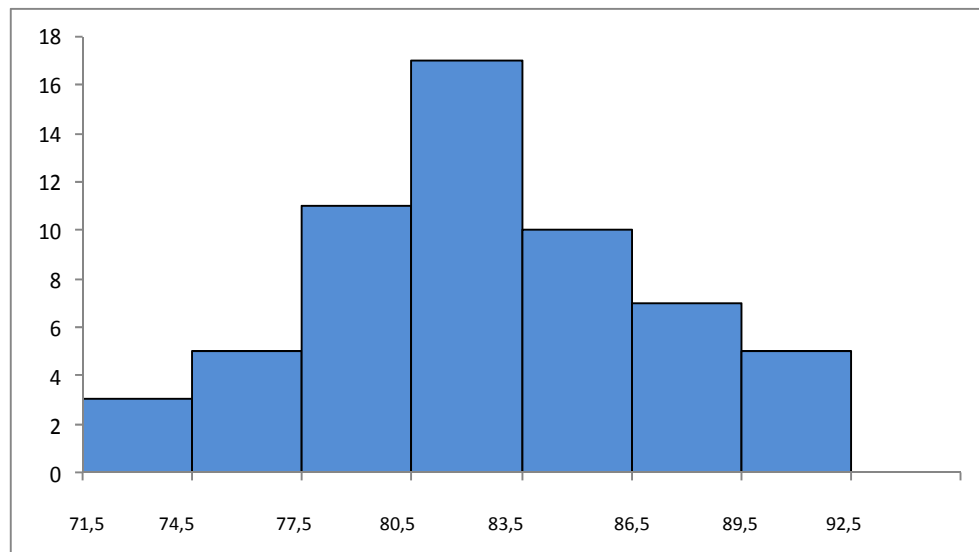
3. Data Variabel X₂ (Motivasi Kerja)

Data motivasi kerja diperoleh melalui pengisian kuesioner atau angket yang berupa model skala *Likert* yang berjumlah 19 butir pertanyaan oleh karyawan PT Makalot Industrial Indonesia. Instrumen penelitian tersebut telah melalui proses validitas dan reliabilitas yang didasarkan pada satu indikator yaitu dorongan dan dua sub indikator yaitu internal dan eksternal. Data motivasi kerja mempunyai skor tertinggi sebesar 92 dan skor terendah sebesar 72, jumlah skor 4782 dengan skor rata-rata (\bar{X}_2) sebesar 82,45, varians (S^2) sebesar 23,76, simpangan baku (S) sebesar 4,87.

Distribusi frekuensi kepuasan kerja dapat dilihat pada Tabel IV.4 di bawah ini, dimana rentang kelas adalah 20, banyaknya kelas adalah 7 dan panjang interval kelas adalah 3.

Tabel IV.4
Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi

No.	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
1	72 – 74	71.5	74.5	3	5.2%
2	75 – 77	74.5	77.5	5	8.6%
3	78 – 80	77.5	80.5	11	19.0%
4	81 – 83	80.5	83.5	17	29.3%
5	84 – 86	83.5	86.5	10	17.2%
6	87 – 89	86.5	89.5	7	12.1%
7	90 – 92	89.5	92.5	5	8.6%
JUMLAH				58	100%



Gambar IV.3
Grafik Histogram Variabel X₂ (Motivasi Kerja)

Berdasarkan gambar histogram diatas terlihat bahwa frekuensi tertinggi berada pada kelas keempat yaitu 81-83 dengan frekuensi relatif sebesar 29,3%, sedangkan frekuensi terendah berada pada kelas pertama yaitu 72-74 dengan frekuensi relatif sebesar 5,2%.

Selanjutnya, data motivasi kerja berdasarkan rata-rata indikator dapat dilihat pada tabel IV.5 sebagai berikut:

Tabel IV. 5
Rata-Rata Hitung Skor Indikator Motivasi Kerja

Variabel	Motivasi Kerja
Indikator	Dorongan
Jumlah Soal	19
Skor	4782
Rata-rata	251,68
Presentase	100%

Sumber : data yang diolah tahun 2011

Sedangkan data motivasi kerja berdasarkan nilai rata-rata sub indikator adalah:

Tabel IV.6
Rata-rata Hitung Skor Sub Indikator Motivasi Kerja

Variabel	Motivasi Kerja	
Indikator	Dorongan	
Sub Indikator	Internal	Eksternal
Jumlah Soal	8	11
Skor	2068	2714
Rata-rata	258,5	246,7
Persentase	51,2%	48,8%

Sumber : data yang diolah tahun 2011

Berdasarkan tabel rata-rata hitung skor sub indikator motivasi kerja diatas, dapat diketahui bahwa indikator motivasi kerja yang paling tinggi adalah pada indikator internal, sebesar 51,2%. Sedangkan indikator motivasi kerja yang paling rendah adalah pada indikator eksternal 48,8%.

B. Analisis Data

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dipergunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi nilai residu mempunyai distribusi yang normal. Pengujian

normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov –Smirnov* dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Kriteria pengambilan keputusannya yaitu jika signifikansi > 0,05 maka residual berdistribusi normal dan jika signifikansi < 0,05 maka residual tidak berdistribusi normal. Hasil output perhitungan uji normalitas adalah sebagai berikut:

Tabel IV.7
Uji Normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
KEPUASAN_KERJA	.105	58	.176	.979	58	.430
MOTIVASI_KERJA	.084	58	.200*	.982	58	.529
PRODUKTIVITAS	.079	58	.200*	.947	58	.013

a. Lilliefors Significance Correction

*. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat terlihat pada kolom *Kolmogorov –Smirnov*, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk kepuasan kerja sebesar 0,176, motivasi kerja sebesar 0,200, dan produktivitas kerja sebesar 0,200. Karena signifikansi untuk seluruh variabel lebih besar dari 0,05 maka H_0 : residual berdistribusi normal, yang artinya residual kepuasan kerja dan motivasi kerja atas produktivitas kerja berdistribusi normal. Dengan demikian data dalam penelitian ini dapat digunakan dalam analisis selanjutnya dengan menggunakan metode statistik.

b. Uji Linearitas

Pengujian linearitas dapat terlihat dari hasil output *Test of Linearity* pada taraf signifikansi 0,05 pada *SPSS 17.0* sebagai berikut :

Tabel IV.8
Uji Linearitas Kepuasan Kerja

ANOVA Table			Sum of	df	Mean		
			Squares		Square	F	Sig.
PRODUKTIVITAS * KEPUASAN_KER JA	Between Groups	(Combined)	22.875	16	1.430	14.880	.000
		Linearity	20.051	1	20.051	208.694	.000
		Deviation from Linearity	2.824	15	.188	1.960	.045
	Within Groups		3.939	41	.096		
	Total		26.814	57			

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat terlihat bahwa nilai linearitas dalam kolom sig. sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi < 0,05 artinya tolak H_0 maka regresi linear, dan dapat disimpulkan bahwa variabel produktivitas kerja dan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang linear.

Table IV.9
Uji Linearitas Motivasi Kerja

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
PRODUKTIVITAS * MOTIVASI_KERJ A	Between	(Combined)	26.231	18	1.457	97.467	.000
	Groups	Linearity	24.994	1	24.994	1671.683	.000
		Deviation from Linearity	1.237	17	.073	4.866	.000
	Within Groups		.583	39	.015		
	Total		26.814	57			

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat terlihat bahwa nilai linearitas dalam kolom sig. sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi < 0,05, artinya tolak H_0 maka regresi linear, dan dapat disimpulkan bahwa variabel produktivitas kerja dan motivasi kerja mempunyai hubungan yang linear.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas.

Tabel IV.10
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.650	.405		4.073	.000		
	KEPUASAN_KERJA	.018	.010	.121	1.777	.081	.253	3.945
	MOTIVASI_KERJA	.121	.010	.861	12.694	.000	.253	3.945

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Dari tabel Uji multikolinieritas diatas, dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk kepuasan kerja dan motivasi kerja sebesar 3,945. Karena nilai VIF (3,945) < 10, maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi ditemukan tidak terjadi masalah multikolinieritas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heterokedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heterokedastisitas.

Untuk mengetahui ada tidaknya heterokedastisitas dapat menggunakan uji Glejser dengan mengabsolutkan nilai residual dan

melihat pola nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel IV.11
Uji Glejser

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.547	.323		1.695
	KEPUASAN_KERJA	-.008	.008	-.261	.323
	MOTIVASI_KERJA	.002	.008	.066	.803

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai signifikansi kepuasan kerja sebesar 0,323 dan signifikansi motivasi kerja sebesar 0,803. Karena nilai signifikansi > 0,05 artinya terima H_0 maka tidak terdapat heteroskedastisitas dan dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

3. Persamaan Regresi

Tabel IV.12
Tabel Regresi (Persamaan Regresi)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.650	.405		4.073	.000		
KEPUASAN_KERJA	.018	.010	.121	1.777	.081	.253	3.945
MOTIVASI_KERJA	.121	.010	.861	12.694	.000	.253	3.945

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Nilai-nilai untuk persamaan regresi dapat dilihat pada tabel diatas sehingga dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 1.650 + 0,018 X_1 + 0,121 X_2$$

Pada tabel koefisien di atas, nilai konstanta sebesar 1.650, artinya jika kepuasan kerja 0,018 dan motivasi kerja nilainya 0,121 maka produktivitas kerja nilainya positif 1.650. Nilai koefisien (b_1) sebesar 0,018, artinya jika kepuasan kerja nilainya tetap dan motivasi kerja ditingkatkan sebesar 1, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,018. Nilai koefisien (b_2) sebesar 0,121, artinya jika motivasi kerja nilainya tetap dan kepuasan kerja nilainya ditingkatkan sebesar 1, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,121.

4. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Di bawah ini terdapat hasil perhitungan Uji F dengan menggunakan program SPSS 17.0, yaitu sebagai berikut:

Tabel IV.13
ANOVA

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25.093	2	12.546	400.941	.000
	Residual	1.721	55	.031		
	Total	26.814	57			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI_KERJA, KEPUASAN_KERJA

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Berdasarkan tabel diatas, F hitung sebesar 400.941. Sedangkan besarnya F tabel dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi 0,05 $df_1=k-1$ atau $3-1=2$, dan $df_2= n-k-1$ atau $58-2-1 = 55$. Didapat F tabel adalah 3,165.

Dapat diketahui $F_{hitung} (400,941) > F_{tabel} (3,165)$, artinya H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$ atau $H_0 : \text{kepuasan kerja dan motivasi kerja secara serentak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.}$

Selain itu nilai signifikansi sebesar (0,000) lebih kecil daripada 0,05, maka dapat disimpulkan kepuasan kerja dan motivasi kerja secara serentak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

b. Uji t

Uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

Tabel IV.14
Tabel Regresi (Uji t)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.650	.405		4.073	.000		
KEPUASAN_KERJA	.018	.010	.121	1.777	.081	.253	3.945
MOTIVASI_KERJA	.121	.010	.861	12.694	.000	.253	3.945

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Uji t dapat dilihat dalam tabel di atas, berdasarkan hasil output tersebut diperoleh t hitung dari kepuasan kerja sebesar 1,777 dan t tabel dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi 0,05 dengan $df = n - k - 1$ atau $58 - 2 - 1 = 55$, maka didapat t tabel sebesar 1,673.

Dapat diketahui bahwa t_{hitung} dari kepuasan kerja (1,777) > t_{tabel} (1,673) maka H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan $H_a : b_1 > 0$,

yang artinya kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Selain itu berdasarkan hasil output di atas dapat diketahui bahwa t_{hitung} dari motivasi kerja adalah $(12,694) > t_{tabel} (1,673)$ maka H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan $H_a : b_2 > 0$, yang artinya motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

5. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan suatu model menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel IV. 15
Tabel Summary (Koefisien Determinasi)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.967 ^a	.936	.933	.17690

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI_KERJA, KEPUASAN_KERJA

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Dari *Summary* di atas dapat diketahui nilai R^2 adalah 0,936 Jadi kemampuan dari variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja untuk menjelaskan produktivitas kerja secara simultan yaitu 93,6% sedangkan sisanya sebesar 6,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

C. Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dikemukakan, dapat diketahui hasil penelitian regresi berganda, secara bersama-sama pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja dengan melihat koefisien determinasi dengan R^2 sebesar 0,936 dapat diartikan bahwa tingkat produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja adalah sebesar 93,6% dan sisanya 6,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kemudian melihat hasil uji hipotesis kedua variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja yang dapat dilihat dari besarnya F_{hitung} (400,941) > F_{tabel} (3,165). Lalu secara parsial variabel kepuasan kerja memiliki t_{hitung} sebesar 1,777 dan motivasi kerja memiliki t_{hitung} sebesar 12,694 dengan t_{tabel} sebesar 1,673 dimana secara terpisah menyatakan signifikansinya ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dapat diartikan bahwa masing-masing variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi produktivitas kerja, semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja. Motivasi kerja juga mempengaruhi produktivitas kerja, semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula produktivitas kerjanya. Dan pada intinya, apabila kepuasan kerja dan motivasi kerja semakin tinggi, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja.

Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja dan motivasi kerja maka produktivitas kerja akan semakin rendah.

D. Keterbatasan Hasil Penelitian

Meskipun peneliti telah berhasil menguji hipotesis yang diajukan, namun peneliti menyadari bahwa tidak sepenuhnya mencapai pada tingkat kebenaran yang mutlak, sehingga tidak menutup kemungkinan diadakannya penelitian lanjutan. Hal ini dikarenakan masih banyak terdapat keterbatasan dalam kegiatan penelitian yang antara lain adalah:

1. Peneliti baru pertama kali melakukan penelitian dan masih dalam proses belajar.
2. Keterbatasan waktu, biaya, dan tenaga dalam menyelesaikan penelitian ini, sehingga dalam melakukan penelitian, tidak seperti yang diharapkan.
3. Kesibukan responden dengan pekerjaannya masing-masing dan juga lokasi tempat tinggal responden yang jauh dari perusahaan.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Antara Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Karyawan PT Makalot Industrial Indonesia, dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Produktivitas Kerja adalah perbandingan antara *output* dengan *input* yang dihasilkan dalam satuan waktu tertentu.
2. Kepuasan Kerja adalah perasaan dan sikap positif yang dimiliki oleh karyawan berdasarkan kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, promosi, pengawasan, gaji/upah, dan hubungan rekan kerja.
3. Motivasi Kerja adalah dorongan yang melatarbelakangi seseorang untuk melakukan sesuatu.
4. Dalam rata-rata hitung skor dimensi kepuasan dapat diketahui bahwa dimensi kepuasan yang tertinggi terletak pada dimensi gaji/upah yaitu dengan prosentase sebesar 21,3%. Sedangkan yang paling rendah terletak pada dimensi pekerjaan dan promosi yaitu masing-masing dengan perolehan prosentase sebesar 19%.
5. Dalam rata-rata hitung skor sub indikator motivasi kerja dapat diketahui bahwa indikator motivasi kerja yang paling tinggi terdapat pada sub

indikator internal yaitu sebesar 51,2%. Sedangkan sub indikator motivasi kerja yang paling rendah terletak dalam sub indikator eksternal dengan perolehan prosentase sebesar 48,8%.

6. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan kesimpulan :
 - a. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja, dengan nilai t_{hitung} kepuasan kerja sebesar $1,777 > t_{tabel}$ sebesar 1,673.. Yang dapat diartikan jika kepuasan kerja tinggi maka produktivitas kerja akan tinggi pula, begitu pula sebaliknya jika kepuasan kerja rendah maka produktivitas kerja akan rendah pula.
 - b. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja, dengan nilai t_{hitung} motivasi kerja sebesar $12,694 > t_{tabel}$ sebesar 1,673. Yang dapat diartikan jika motivasi kerja tinggi maka produktivitas kerja akan tinggi pula, begitu pula sebaliknya jika motivasi kerja rendah maka produktivitas kerja akan rendah pula.
 - c. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan, dengan nilai F_{hitung} sebesar $400,941 > F_{tabel}$ sebesar 3,165. Yang dapat diartikan jika kepuasan kerja dan motivasi kerja tinggi, maka produktivitas kerja juga akan tinggi pula, begitu pula sebaliknya jika kepuasan kerja rendah dan motivasi kerja rendah maka produktivitas kerja juga akan rendah pula. Kontribusi produktivitas kerja ditentukan secara simultan

oleh kepuasan kerja dan motivasi kerja sebesar 93,6%, kemudian sisanya sebesar 6,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap meningkatnya dan menurunnya dengan produktivitas kerja di PT Makalot Industrial Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja memiliki peranan yang penting dalam meningkatnya produktivitas kerja pada karyawan.

Pada umumnya setiap perusahaan pasti menginginkan karyawan yang mempunyai produktivitas kerja yang baik agar dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tersebut sehingga mencapai tujuan perusahaan. Agar setiap karyawan dapat bekerja dengan baik maka seharusnya perusahaan memenuhi kebutuhan karyawan dengan layak seperti dari gaji/upah yang diberikan sesuai, dilakukannya pengawasan dengan secara objektif, adanya hubungan rekan kerja yang aman dan kondusif satu sama lain, kesempatan promosi yang diadakan secara adil, dan pekerjaan yang dilakukan dengan baik.

Selain itu, seharusnya dari dalam diri karyawan juga memiliki dorongan untuk bekerja dan melakukan sesuatu yang lebih baik. Dorongan tersebut dapat muncul dari dalam diri pribadi karyawan atau dapat juga muncul dari sebuah penguatan dalam bentuk memuji atau *rewards* yang diberikan oleh pimpinan.

Implikasi dari penelitian ini adalah peningkatan kepuasan kerja dan motivasi kerja yang baik akan mengoptimalkan produktivitas karyawan. Selain itu masih banyak terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu sekiranya diadakan penelitian lebih lanjut untuk meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan serta implikasi tersebut diatas, maka peneliti menyampaikan saran-saran yang dapat dijadikan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan, antara lain :

1. Perusahaan seharusnya dapat lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawannya, terutama dalam penempatan pekerjaan itu sendiri dan kesempatan promosi setiap karyawan. Dalam menempatkan seorang karyawan dalam pekerjaan sebaiknya didasarkan dengan keahlian seorang itu dan juga disesuaikan dengan pendidikan terakhir mereka. Untuk pelaksanaan promosi dapat dilakukan secara objektif oleh pimpinan berdasarkan kriteria-kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan cara seperti itu sehingga karyawan lebih merasa diperhatikan dalam bekerja dan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan meningkat karena telah memiliki rasa puas dalam bekerja.
2. Perusahaan sebaiknya dapat memperhatikan motivasi kerja karyawan, terutama untuk motivasi kerja yang berasal dari luar diri karyawan. Motivasi kerja tersebut dapat dilakukan dengan memberikan sebuah apresiasi/penghargaan, pujian, promosi jabatan atau dapat juga berupa

punishment. Dengan begitu diharapkan karyawan akan lebih termotivasi lagi dalam bekerja, sehingga tujuan perusahaan untuk mendapatkan produktivitas kerja yang baik akan tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

Aksara, Hermawan. *Ide Gila Marketing Tung Dasem Waringin*. Jakarta : PT Mizan Publika. 2008.

Aktami, Bayu. *Kontribusi Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan*. Artikel Program Magister Psikologi Universitas Gunadarma. 2005.

Almigo, Nuszep. *Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan*. Jurnal Pshyce Vol.1 No.1 Fakultas Psikologi Universitas Bina Darma Palembang. ISSN : 0854-8986. Desember 2004.

A.F, Muchtar. *Strategi Memenangkan Persaingan Usaha dengan Menyusun Business Plan*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo. 2010.

Ardhana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudhiartha Utama. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2011.

Bartono, Novianto, Jubilee Enterprise. *Today's Business Ethics, Langkah-langkah Strategis Menerapkan Etika Dalam Bisnis dan Pariwisata*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo. 2005.

Bennet, Roger. *Organizational behaviour Third Edition*. Prentice Hall. 2001.

Blocher, Edward J, Kung H.Chen, Gary Cokins, dkk. *Manajemen Biaya Penekanan Strategis Edisi 3*. Jakarta : Salemba Empat. 2007.

Bundschuh, Manfred, Carol Dekkers. *The IT Measurement Compedium*. Springer Verlag Berlin Heidelberg.2008.

Cascio, Wayne F. *Managing Human Resources Productivity, Quality of Work Life, Profits Sixth Edition*. New York : McGraw-Hill. 2003

Chemuturi, Murali. *Software Estimation Best Practice, Tools and Techniques*. Jakarta: Library Of Cataloging in Publication Data. 2009.

Davis, Keith, dan John W. Newstorm. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : Erlangga. 2001.

Dariyo, Agus. *Psikologi Perkembangan Dewasa Muda*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo. 2009.

Daryatmi. *Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Badan Kredit Desa Kabupaten Karanganyar*. Jurnal Makara Sosial Humaniora, Vol.06 No.01 Juni 2002.

Djaali dan Puji Mulyono. *Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT Gramedia. 2008.

Fuad, M, Christin H, Nurlela, dkk. *Pengantar Bisnis Cetakan Kelima*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama. 2006.

Garelli, Stephane. *Menjadi No.1 di Abad Ke-21*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama. 2008.

Greenberg, Jerald, and Robert A. Baron. *Behaviour In Organizations Understanding and Managing The Human Side of Work*. USA : Prentice Hall. 2003.

Hasibuan, Malayu S.P. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : PT Bumi Aksara. 2008.

Henry, Adolf. *Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Produktivitas Kerja Karyawan*. Jurnal Psikologi Vol.2 No.2 Universitas Gunadarma. 2009.

Ihalaaw, J.O.I. *Konstruksi Teori Komponen dan Proses*. Jakarta : Grasindo : 2009.

Ivancevich, John M, Robert Konopaske, and Michael Matteson. *Organizational Behaviour and Management*. New York : McGraw-Hill. 2003.

Istijanto. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama. 2005.

Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. *Organizational Behaviour Ninth Edition*. New York : McGraw-Hill. 2010.

Luthans, Fred. *Perilaku Organisasi Edisi 10*. Yogyakarta : ANDI. 2006.

Malthis, Robert L. Dan John J. Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Salemba Empat Patria. 2001.

Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya. 2004.

Maryati, Kun dan Juju Suryawati. *Sosiologi untuk SMA dan MA Kelas XII*. Jakarta : Erlangga. 2001

Moeljono, Djokosantoso. *Budaya Koorporat dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo. 2003.

Muhammad, Thariq dan Faisal Umar. *Melahirkan Pemimpin Masa Depan*. Jakarta : Gema Insani Press. 2005

Mulianto, Sindu, Ekko Ruddy C, dan M. Kabaret W. *Panduan Lengkap Supervisi Diperkaya Perspektif Syariah*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo. 2006.

Ndaraha, Taliziduhu. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta. 2002.

Newstorm, John. W. *Organizational Behaviour*. New York : McGraw-Hill. 2007.

Panggabean, Mutiara Sibarani. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia. 2004.

PB, Triton. *Manajemen Sumber Daya Manusia Persektif Partnership dan Kolektivitas*. Yogyakarta : Tugu Publisher. 2007.

Pasolong, Harbani. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung : Alfabeta. 2008.

Prasetya, Hery dan Fitri Lukiastruti. *Manajemen Operasi*. Yoyakarta : MedPress. 2009.

Prasetyo, Edhi, dan M. Wahyuddin. *Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Riyadi Place Hotel di Surakarta*. Jurnal Psikologi Vol.01 No.1 Universitas Muhammadiyah Surakarta. ISSN : 1410-9018. 2005.

Prayitno, Dwi. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta : Mediakom. 2010.

Propenko, Joseph. *Productivity Management*. ILO. Geneva 2001.

Rivai, Veithsal. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : RajaGrafindo Persada. 2004.

Robbins, Stephen P. *Organizational Behaviour Concepts, Controversies, Applications*. USA : Prentice Hall. 1998.

_____. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT Indeks Kelompok Gramedia. 2003.

Schermerhorn, John R, James G. Hunt, dan Richard N. Osborn. *Organizational Behaviour Eight Edition*. John Wiley dan Sons. 2003.

Silalahi, Edward. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan Pemanen Terhadap Produktivitas Kerja di PT Indosawit Subur Pangkalan Kerinci*. Jurnal Tepak Manajerial Magister Manajemen UNRI Vol.7 No.7 2007.

Sinungan, Muchdarsyah. *Produktivitas Apa dan Bagaimana ?*. Jakarta : PT Bumi Aksara. 2005.

Siswoutomo, Wiwit. *Teknik Jitu Mengelola Kreativitas Menggunakan MinManager*. Jakarta : PT Elex Media Komutindo. 2005.

Stewart, Grant. *Sukses Manajemen Penjualan*. Jakarta : Erlangga. 2006.

Sunaryo. *Psikologi Untuk Keperawatan*. Jakarta : Penerbit Buku Kedokteran. 2004.

Suroso, Andreas. *Sosiologi I SMA Kelas X*. Jakarta : Yudhistira. 2008.

Surya, Hendra. *Menjadi Manusia Pembelajar*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo. 2009

Suherman, Bonnie, dan Untung Sugianto. *Motivator Tiga Belas*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo. 2010.

Suwatno dan Juni Priansa. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta. 2011.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta. 2006.

_____. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta. 2007.

Tim Pengembangan FIP UPI. *Ilmu Pengetahuan dan Aplikasi Bagian 3 Pendidikan Disiplin Ilmu*. Jakarta : PT IMTIMA. 2007.

Tjiptoherijanto, Prijono, dan Laila Nagib. *Pengembangan Sumber Daya Manusia : diantara Peluang dan Tantangan*. Jakarta : LIPI. 2008.

Umar, Husein. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama. 2002.

_____. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Raya. 2007.

Uno, Hamzah B. *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta : PT Bumi Aksara. 2007.

Wardhana, Fikri. C. *Jenjang Karier Medical Representative Menuju Direktur*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo. 2010.

Wibisono, Dermawan. *Riset Bisnis*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama. 2003.

Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat. 2009.

Yuniarsih, Tjuju, dan Suwatno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta. 2009.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



EKY DIAN PRATIWI. Lahir di Jakarta pada tanggal 4 Mei 1990. Anak pertama dari 2 bersaudara dari Bpk. Sumisdi dan Ibu Umi Pertiwi. Saya memulai pendidikan di SD Negeri 04 Pagi Jakarta Timur sampai tahun 2001. Menyelesaikan pendidikan tingkat SLTP Negeri 234 Jakarta pada tahun 2004. Kemudian lulus tingkat pendidikan tingkat SMA di SMK Diponegoro 02 Jakarta pada tahun 2007.

Pengalaman kerja melalui Praktek Kerja Lapangan (PKL) di PT ENSEVAL PUTERA MEGATRADING, Tbk selama 2 bulan sebagai *staff accounting* dan PT UNITED TRACTORS, Tbk selama 1 bulan ditempatkan dibagian penjualan suku cadang (*counter*). Pengalaman mengajar (PPL) di SMK Diponegoro 02 Jakarta untuk mata pelajaran mengaplikasikan ketrampilan dasar komunikasi. Bertempat tinggal di JL. Perdana VI No.47, Rt006/012, Cakung Timur, Jakarta Timur 13910. Memiliki beberapa prestasi yaitu Juara II Paduan Suara tingkat Sekolah Dasar se-Jakarta Timur.